

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk sukses dalam menjalankan usaha. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasional perusahaan. Kepuasan kerja dalam memberikan kontribusi untuk mencapai target perusahaan menjadi faktor yang utama. Supaya pegawai memberikan kontribusi terbaik maka perlu diberikan kompensasi yang sesuai, diberikan apresiasi atas pencapaian yang diraih, pelatihan untuk menambah skill dan pengetahuan sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja.

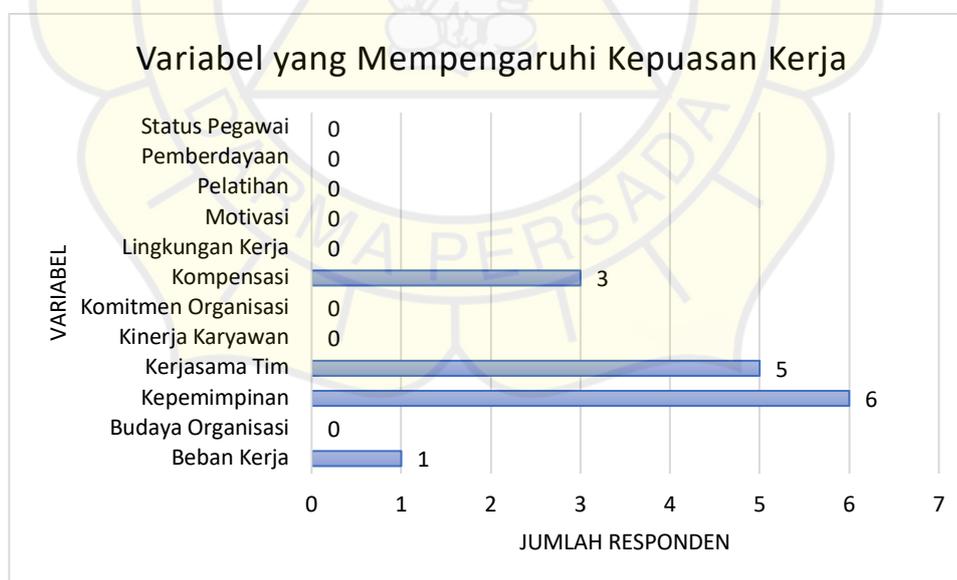
Menurut Astuti (2020:76) manajemen sumber manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri mengoptimalkan keahlian pegawai atau anggotanya melalui bermacam langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan mengoptimalkan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, mengembangkan, memelihara dan memakai sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan (Saputra, 2023:105).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan perlu menjadi perhatian dari pihak manajemen, sebab kepuasan kerja akan memberi dampak terhadap performa kerja pegawai. Jika pegawai mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan memberikan kontribusi terbaik serta memiliki motivasi kerja yang baik. Sementara pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan

memberikan kontribusi seadanya dan kurang semangat dalam bekerja (Ningsih & Ilyas, 2023:46).

Berdasarkan wawancara penulis dengan narasumber di Kantor Kelurahan Batu Ampar, bahwa ada permasalahan kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar yaitu adanya pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan pegawai seadanya dan pegawai merasa bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan saja. Hal tersebut menunjukkan pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Kemudian untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menyangkut pada kepuasan kerja, peneliti melakukan prasurvei kepada 20% dari 76 pegawai yaitu 15 pegawai. Berikut adalah data prasurvei yang telah penulis lakukan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

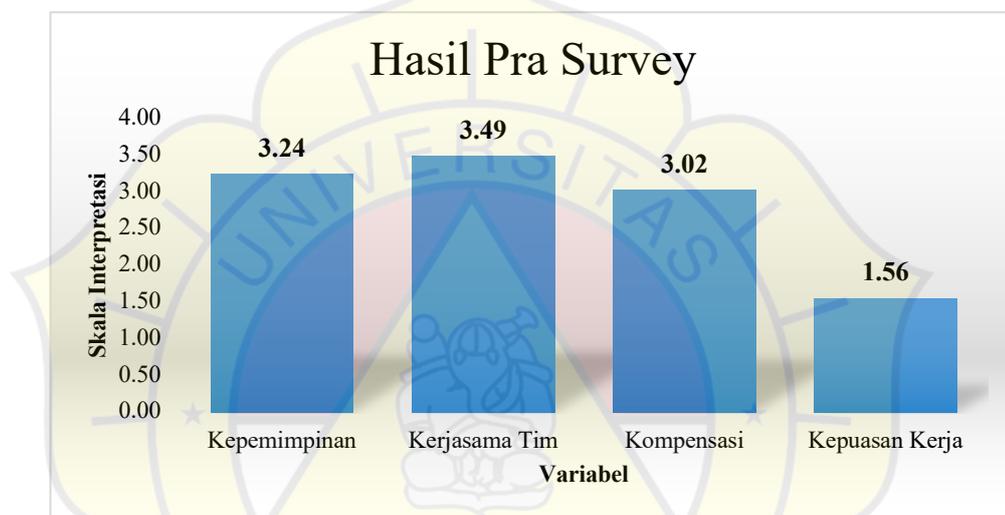


Sumber: Kelurahan Batu Ampar, diolah peneliti (2024).

**Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Pegawai Kelurahan Batu Ampar**

Pada gambar 1.1 diperoleh hasil prasurvei pilihan jawaban terbanyak yaitu kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh dari 6 responden,

kemudian kerjasama tim mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh dari 5 responden dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh dari 3 responden. Selanjutnya peneliti akan melakukan prasurvei berikutnya untuk masalah yang terjadi pada kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi. Berikut adalah hasil survei penelitian mengenai variabel kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi dan kepuasan kerja.



Sumber: Data diolah peneliti (2024).

### **Gambar 1.2 Hasil Prasurvei Pegawai Kelurahan Batu Ampar**

Pada gambar 1.2 hasil prasurvei menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh hasil 3,24 jika dilihat pada tabel interpretasi nilai (dilampirkan pada bab 3, tabel interpretasi nilai) artinya kepemimpinan di Kantor Kelurahan Batu Ampar baik. Kemudian variabel kerjasama tim memperoleh hasil 3,49 yang berarti kerjasama tim di Kantor Kelurahan Batu Ampar sangat baik. Selanjutnya untuk variabel kompensasi memperoleh hasil 3.02 yang berarti kompensasi di Kantor Kelurahan Batu Ampar baik. Sedangkan kepuasan kerja memperoleh hasil 1,56 yang berarti kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar sangat tidak baik.

Kepuasan Kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Fatahillah, 2023:31). Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan perlu menjadi perhatian dari pihak manajemen sebab kepuasan kerja akan memberi dampak terhadap performa kerja pegawai. Jika pegawai mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan memberikan kontribusi terbaik serta memiliki motivasi kerja yang baik. Sementara pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan kontribusi seadanya dan kurang semangat dalam bekerja (Ningsih, 2023:46).

Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya kepemimpinan. Pemimpin merupakan panutan, penggerak dan pendorong sekaligus sumber daya dalam meraih tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu idealnya seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin, mengawasi, kemampuan komunikasi, memberikan motivasi, ide kreatif dan memiliki keberanian dalam memutuskan kebijakan serta memberikan solusi atas masalah yang dihadapi. Di suatu perusahaan pengawasan/supervisi merupakan faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan organisasi dan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Ningsih, 2023:47). Permasalahan kepemimpinan yang ada di Kantor Kelurahan Batu Ampar yaitu kurangnya komunikasi serta kontribusi dari seorang pemimpin sehingga pegawai kesulitan dalam menyelesaikan/ memecahkan suatu masalah dalam pekerjaannya.

Selain kepemimpinan, kerjasama tim juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Weniawati (2021:898) kerjasama tim adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya kerja sama tim. Dalam menjalankan peran dan fungsinya, perusahaan memerlukan adanya komunikasi sesama rekan kerja. Namun hal tersebut tidak terlaksana di Kantor Kelurahan Batu Ampar. Pegawai cenderung fokus pada pencapaian individu, jika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan tidak ada rekan kerja lain yang membantunya. Hal tersebut menghambat tercapainya target organisasi.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah kompensasi. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai secara adil dan layak atas hasil kerja atau kontribusi pegawai tersebut kepada perusahaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan konsep memberikan kompensasi secara layak dan adil kepada pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai (Halim & Yusianto, 2023:669). Namun berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan terhadap pegawai Kelurahan Batu Ampar permasalahan yang terjadi adalah tidak adilnya kompensasi yang diberikan. Pegawai merasa memiliki prestasi pada dirinya dan merasa memberikan kontribusi besar namun tidak ada kompensasi yang diberikan. Hal tersebut membuat pegawai kecewa dan merasa hasil usahanya tidak dihargai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggri *et al* (2022) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Kurniawati (2020), Ningsih & Ilyas (2023), Rahma *et al* (2023), Halim & Yusianto (2023), Fitrianti & Saragih (2020), Wanti *et al* (2023), Hendrik *et al* (2023), Hadi *et al* (2023) dan Saputra & Setiadi (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maini & Tanno (2021) yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitrianti & Saragih (2020) memperoleh hasil kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Weniawati, *et al* (2021) dan Saputra & Setiadi (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febilla & Barry (2022), Murtaza, *et al* (2023) dan Maini & Tanno (2021) yang menyatakan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Vidiastuti & Praptiestrini (2023) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Ilyas (2023), Rahma, *et al* (2023), Rohwiyati & Supheni (2023), Weniati, *et al* (2021), Murtaza, *et al* (2023). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim & Yusianto (2023) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian

lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di Kantor Kelurahan Batu Ampar adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan pada kepuasan kerja pegawai Kelurahan Batu Ampar yaitu kontribusi yang diberikan pegawai seadanya dan pegawai merasa bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan saja.
2. Kurangnya komunikasi serta kontribusi dari seorang pemimpin sehingga pegawai kesulitan dalam menyelesaikan memecahkan suatu masalah dalam pekerjaannya.
3. Pegawai cenderung fokus pada pencapaian individu, jika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan tidak ada rekan kerja lain yang membantunya. Hal tersebut menghambat tercapainya target organisasi.
4. Tidak adilnya kompensasi yang diberikan. Pegawai merasa memiliki prestasi pada dirinya dan merasa memberikan kontribusi besar namun tidak ada kompensasi yang diberikan. Hal tersebut membuat pegawai kecewa dan merasa hasil usahanya tidak dihargai.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat

lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi dan kepuasan kerja.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar.

3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Batu Ampar.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)**

1. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Kelurahan Batu Ampar.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

##### **1.4.2 Aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.