

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dunia kerja saat ini telah mengalami banyak perkembangan dan kemajuan. Kemajuan tersebut terbagi dari beberapa faktor, salah satunya adalah teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang sangat canggih pada saat ini menjadikan bermunculannya inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan. Hal ini mengakibatkan persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Kemajuan teknologi ini digunakan oleh para pelaku bisnis untuk meningkatkan kualitas kinerjanya agar tidak tertinggal oleh para pesaing dan dapat bersaing dengan pesaing-pesaing. Karena itu perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi ini.

Maka dari itu perusahaan sebagai pelaku bisnis harus berbenah untuk menghadapi kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis. Perusahaan harus memperbaiki diri untuk menyesuaikan perkembangan yang ada pada saat ini. Contohnya menggunakan akses internet, dan menggunakan mesin yang canggih untuk membuat suatu produk, perusahaan yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi ini akan tertinggal dan tidak bisa bersaing dengan pesaing-pesaing bisnisnya. Selain memperhatikan dari segi teknologi yang di miliki oleh perusahaan, pemimpin perusahaan tersebut juga harus memperhatikan aspek sumber

daya manusia. Karena di balik bisnis yang dilakukan oleh perusahaan ada sumber daya manusia yang menjalani proses tersebut. Proses bisnis tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak ada peran dari sumber daya manusiannya, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan juga tidak dapat bersaing dengan para pesaingnya.

Meskipun perusahaan memiliki teknologi yang canggih, jika tidak ada sumber daya manusia yang mengendalikannya tidak akan berguna. Karena sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Mengendalikan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan bukanlah perkara yang mudah. Agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik para pemimpin organisasi ataupun perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan pelatihan-pelatihan, memberikan motivasi, memiliki gaya kepemimpinan yang baik, serta memberikan kompensasi yang baik dan adil. Melalui cara tersebut maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan di dalam perusahaan pada saat bekerja dan akan meningkatkan kualitas kinerja.

Kepuasan karyawan pada saat bekerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan. Karena sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan, maka dari itu jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak puas dengan organisasi yang ada di dalam perusahaan, para karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik, begitu juga dengan sebaliknya jika para karyawan puas dengan organisasi yang ada di dalam perusahaan maka karyawan akan mampu bekerja dengan maksimal, sehingga dapat mendongkrak produktivitas perusahaan.

Ketidak puasan menjadi titik awal munculnya masalah di dalam perusahaan seperti turunya motivasi kerja, terjadinya konflik antara atasan dengan bawahannya, adanya pemogokan kerja bahkan keluar dari perusahaan itu. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang positif seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan tersebut. menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dengan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum dalam Moch. As'ad (1995 : 104) menyatakan bahwa kepuasan di dalam dunia kerja adalah perlakuan umum yang berasal dari faktor-faktor pekerjaan dengan penyesuaian diri dan dari hubungan sosial individu diluar kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan manajemen perusahaan. Menurut Robins, Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan yang ada dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. (Robins, 1996: 179). Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115) adalah salah satu aspek psikologis yang dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasakan puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan,

keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut T. Hani Handoko (2000: 193-194) adalah posisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Kinerja dan kepuasan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau cara memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.. Menurut C. Turney dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mandefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja karyawan yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan. Pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 83) adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto (2008: 69) adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh dari sebuah hubungan kepegawaian. Dengan adanya kompensasi ini maka akan meningkatkan kualitas karyawan yang baik, karena karyawan merasa lebih di hargai oleh perusahaan.

Tujuan kompensasi di lakukan oleh perusahaan antara lain untuk menghargai kinerja karyawan dan menjamin keadilan antar karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, cara mempertahankan karyawan, cara menilai kinerja karyawan dan juga dapat memotivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka penulis tertarik mencoba penelitian dengan judul. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT.Lautan Berlian Utama Motor ”** yang berada di kota Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah, maka permasalahan yang ingin di bahas oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini, manfaat-manfaat yang di harapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan sampai dengan tanggapan karyawan terhadap berbagai peraturan dan kebijakan perusahaan.

3. Bagi pembaca

Dengan penelitian ini penulis berharap mampu memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi di dalam dunia kerja.