

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan, di mana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan, dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajer juga dituntut mampu memotivasi karyawan, di mana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, dan menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Pembentukan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dirasakan. Karyawan mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya, saat mereka memasuki organisasi kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar upah yang tinggi, tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Salah satu wujud untuk menunjukkan aktualisasi diri seseorang adalah kepuasan kerja. Dalam hal ini, karyawan menginginkan iklim kerja yang menyenangkan, meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak, jenis pekerjaan yang sesuai dan berkualitas, serta tantangan kerja yang menarik.

Trisnaningsih (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Selain itu, motivasi yang berasal dari organisasi atau perusahaan dan manajer yang berupa kompensasi dan lingkungan kerja harus bersama-sama sejalan dan seirama agar tujuan organisasi atau perusahaan dan karyawan dapat tercapai. Menurut Martoyo (2007:116), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa non uang (*non financial*).

Timpe (1999:72) dalam penelitian Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah paket upah dan tunjangan untuk memberi penghargaan kepada

pegawai yang ditukar dengan sumbangan mereka untuk mencapai sasaran perusahaan, di mana yang sangat mendasar dalam pengertian pertukaran adalah sampai pada tingkat seberapa pegawai menganggap penghargaan yang ditawarkan itu bernilai. Jika dalam kenyataannya penghargaan itu dianggap sangat bernilai oleh pegawai, maka dampaknya adalah penghargaan itu akan memotivasi tingkah laku yang konsisten dengan penerimaan yang berlanjut dari penghargaan itu.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Setiap organisasi pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan di sekitarnya. Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan dari lingkungan di mana organisasi tersebut berada. Hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi.

Terry (2006:23) dalam penelitian Prasetiyawan (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi,

baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut penelitian Larasaty (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya.

Tidak hanya keselarasan tujuan yang ingin dicapai, tetapi kepuasan kerja juga ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktik organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Melalui kajian ilmu perilaku organisasi dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku sistem organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya kinerja, perputaran karyawan (*turnover*), dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut penelitian Hidayat (2011), rendahnya kepuasan kerja sangat berdampak pada semangat kerja. Karyawan yang tidak puas akan malas untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang paling dikhawatirkan adalah kinerja perusahaan tersebut yang terus menurun akibat rendahnya kepuasan kerja.

Menurut Engko dan Gudono (2007), dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori jalur tujuan, perilaku pemimpin dapat diterima ketika para karyawan memandangnya sebagai suatu sumber kepuasan, di mana bawahan secara aktif mendukung pemimpinnya selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan tingkat kepuasannya. Selain itu, perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Suranta (2002) dalam penelitian Prasetyawan (2013), dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Menurut penelitian Wibowo (2012), seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin dipercaya mampu untuk dapat menentukan efektivitas organisasi dimasa yang akan datang. Pemimpin juga memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang pemimpin dikatakan gagal apabila tidak dapat memunculkan motivasi, menggerakkan, dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan lingkungan tertentu.

Masalah yang sering dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan, menciptakan lingkungan kerja yang baik agar kepuasan kerja antara karyawan dan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, sehingga berdampak positif

pada pencapaian tujuan karyawan dan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Menurut penelitian Wibowo (2012), kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan karena dapat memacu loyalitas dan semangat kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik agar dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini adalah hasil pengembangan dari penelitian Nasution (2013). Dalam penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel baru yang akan membuat suatu perbedaan terhadap penelitian sebelumnya. Adapun variabel yang ditambahkan adalah gaya kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Personel Alih Daya Kota Jambi).”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, maka penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang digunakan meliputi populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta alat analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V. PENUTUP

Menyajikan simpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.