

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2013).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaansenang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, factor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena

kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kepemimpinan yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan perlu figur seorang pemimpin yang baik dan sesuai dalam perusahaan sehingga menjadi media penghubung dan pelindung antar pemilik perusahaan dengan para karyawan, apabila para pemilik perusahaan berusaha memaksakan kehendaknya tanpa menghiraukan aturan yang disepakati.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling

mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu perusahaan. Pada sekelompok pemimpin lainnya menerapkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human oriented*). Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan. Kepemimpinan pada golongan ini lebih populis dibanding pola yang terdahulu, karena dipandang memperhatikan masalah-masalah riil yang dihadapi karyawan.

Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan perusahaan tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2012). Esensi kepemimpinan dalam setiap perusahaan apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam perusahaan itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk mensekasionalkan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir perusahaan.

Untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam suatu perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

Disamping kepemimpinan yang baik, perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang baik. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki. Robbins (2013) mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2013), yaitu:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar

budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya,

2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya,
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu,
4. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga agar karyawan – karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, karena jika kinerja karyawan dari organisasi tersebut baik maka seluruh kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan jelek maka seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan tidak efisien.

Masalah kepuasan kerja karyawan bukan semata-mata merupakan masalah tenaga kerja tetapi juga menyangkut perusahaan. Usaha – usaha

perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan saja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan pekerja. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan melalui kepemimpinan yang lebih baik yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan keouasan kerja karyawan. Disamping adanya kepemimpinan yang baik perlu juga adanya kompensasi yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disamping faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, diperlukan juga faktor budaya organisasi yang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Mengingat pentingnya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo dan perusahaan-peusahaan lain, maka penulis mempersiapkan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo?
2. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo?

3. Variabel manakah diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui Variabel mana diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak tertentu terutama kepada manajemen PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga akan menambah referensi bagi penelitian lanjutan dan dapat

digunakan sebagai referensi dengan relevansi sesuai dengan topik penelitian ini.

2. Bagi manajemen PT. Gudang Garam Waru Sidoarjo, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melaksanakan tugas manajerial untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya dalam menerapkan kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi penelitian lanjutan dan dapat digunakan sebagai referensi dengan relevansi sesuai dengan topik penelitian ini.