

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi dan komunikasi menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan teknologi yang semakin maju memunculkan inovasi-inovasi baru yang berguna untuk mempermudah dan memperlancar dunia bisnis. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak di bidang non jasa. Hal tersebut mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis semakin ketat. Untuk dapat berkompetisi dengan bisnis lain, perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Ada banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yaitu merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta mengembangkan kualitas tenaga kerja dengan melalui pelatihan. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas tentu

akan meningkatkan produktivitas perusahaan melalui kinerjanya yang maksimal.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan upah yang minim, lingkungan kerja atau suasana kerja yang buruk, dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Tinggi rendahnya kepuasan dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal tersebut sangat bergantung pada mental karyawan yang bersangkutan. Byars dan Rue dalam Priansa (2017:228) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan, baik secara cepat maupun perlahan.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap perusahaan, antara lain kemangkiran, tingkat absensi yang tinggi, hingga pekerja yang memutuskan untuk pindah kerja. Ketidakpuasan dalam bekerja bukan hanya berdampak pada perusahaan, namun juga berdampak pada pekerja itu sendiri, ketidakpuasan kerja akan menyebabkan motivasi yang menurun,

kesehatan mental dan fisik yang menurun, dan menurunnya kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Robbins dalam Priansa (2017:228) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Herzberg berpendapat jika faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, mutu teknik pengawasan, dan interaksi antar karyawan. Faktor intrinsik meliputi pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan, kemungkinan untuk berkembang, dan kemajuan.

Kinerja karyawan dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan wawasan, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, yang kemudian hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo dalam Priansa, 2017:292). Pemberian kompensasi berguna

untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Semakin meningkatnya bisnis properti menyebabkan tingkat persaingan semakin ketat. PT Intland Development Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti. Perusahaan yang berlokasi di Jakarta dan Surabaya itu terdiri dari perumahan, apartemen, perkantoran, *hospitaly*, dan kawasan industri. PT Intiland Development Tbk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja karyawan serta perusahaan guna mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pada penelitian ini, objek penelitiannya adalah kantor Intiland Tower yang berlokasi di Surabaya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT Intiland Development Tbk).

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- f. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

- g. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam penerapan dan pengembangan teori-teori yang pernah diterima di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.