

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk menunjang kemajuan dalam suatu organisasi jelas membutuhkan kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kemajuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu.

Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Fairchild (dalam Arifin, 2012:1) mengartikan pemimpin dalam pengertian luas sebagai seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi.

Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. kepemimpinan yang baik dan diterima menurut Getol (2012:39) dapat diukur dari dampak yang ditimbulkan atas para anggota kelompoknya. Dampak tersebut berupa :

- a) Rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yakni apabila anda memiliki sesuatu pastilah anda ingin mempertahankan, mengembangkan dan bahkan membuatnya menjadi lebih baik;
- b) Rasa percaya (*sense of trust*) sebelum ada rasa memiliki yang harus ditumbuhkan adalah rasa percaya. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini akan merupakan tempatnya dalam mengembangkan karier yang terbaik buat dirinya;
- c) Rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) yakni setiap karyawan sudah tertanam rasa memiliki dan rasa percaya akan bersedia memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya;
- d) Rasa krisis (*sense of crisis*) yaitu menghemat biaya apa saja yang bisa diselamatkan tanpa mengurangi hasil atau perkembangan perusahaan bisa dicapai jika kita mampu mengatasi persaingan;
- e) Rasa cinta dan hormat (*sense of love and respect*) yaitu sikap saling menghormati antara atasan dan bawahan dan diantara rekan kerja akan timbul seiring dengan berkembangnya budaya perusahaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan

dan keahlian yang dimilikinya, yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Selain itu menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya jadi bagaimana dalam sebuah organisasi mampu menciptakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pemimpin dalam hal ini PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Budaya organisasi juga merupakan suatu sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dapat dikembangkan dan berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh anggota organisasi. Menurut Edwar dalam Cica Nayati (2012:10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat, dengan diciptakannya budaya organisasi yang baik, dapat memperoleh kompensasi yang dapat membangun motivasi anggotanya sehingga melaksanakan tugasnya

masing-masing secara penuh kesadaran dan tanggungjawab tanpa merasa dipaksa oleh siapapun, dengan demikian maka kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan menjadi lebih baik, kompensasi dimaksud merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk kepuasan kerja karyawan secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203) dari pengertian tersebut kepuasan kerja yang tinggi juga diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manajer, bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas. Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manajer maupun peneliti.

Menurut Hasibuan (2013:117) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan". Sebagian besar manajer beranggapan

bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu pendapat ini bisa diterima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan untuk rasa untuk menuntut perbaikan atas gaji atau upah mereka. Banyak organisasi yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Untuk itu, penelitian ini berusaha mengungkap lebih lanjut dengan berusaha menganalisis secara spesifik beberapa variabel yakni kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisa apakah Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya?
- 2) Untuk menguji dan menganalisa apakah Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya?

- 3) Untuk menguji dan menganalisa diantara variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.