

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada dengan peningkatan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti: modal, bahan mentah, dan teknologi; tanpa didukung oleh

manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi stimuli guna meningkatkan kepuasan kerjanya agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2013:243).

Terkait peningkatan kepuasan kerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu menciptakan kualitas kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah melalui penerapan gaya kepemimpinan yang suportif dan kompensasi yang adil dan layak, karena dengan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dukungan terhadap karyawan, niscaya karyawan merasa puas bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya, demikian pula dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil juga berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2013:47). Demikian halnya Hasibuan (2013:118) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan prinsip adil dan layak.

Pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya merupakan instansi pemerintah yang berkaitan dengan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi-pelayaran, hidrografi dan meteorologi, alur dan perlintasan, pengerukan dan reklamasi, pemanduan, penanganan kerangka kapal, salvage, dan pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal. Dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan karena penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan supportif dan besarnya kompensasi yang dirasa masih belum cukup memenuhi standar kelayakan dan keadilan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.

## **1.2. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya?
2. Apakah kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.

5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja melalui kepuasan kerjapegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di Pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sehingga diharapkan kinerja karyawan di Pegawai Unit Pelaksana Teknis Bidang Kenavigasian Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Surabaya dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.