

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum bahasan pada ruang lingkup SDM yaitu menyangkut tentang manusiawi yang di dalamnya mencakup pula dengan kepuasan kerja. Alasan mengapa kepuasan kerja karyawan ialah faktor yang sifatnya krusial adalah sebab kepuasan kerja bisa mempengaruhi kompleksitas jalannya organisasi. Kepuasan yang pegawai rasakan dalam bekerja ialah sebuah pertanda bahwa pegawai mempunyai rasa senang akan tugasnya. Kepuasan kerja pula termasuk sikap positif pegawai atas beragam kondisi di lokasi pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan bagi organisasi sendiri haruslah diperhatikan serta dipenuhi terutama untuk pimpinan organisasi. Selain itu kepuasan kerja bagi karyawan ialah alat yang bisa membantu dalam pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Sehingga, faktor kepuasan kerja dalam lingkup manajemen SDM ini bermanfaat bagi karyawan, organisasi, hingga masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang atas pekerjaan yang dilaksanakannya, orang yang memiliki kepuasan kerja tinggi memperlihatkan sikap baik atas pekerjaan tersebut sementara sikap negatif akan ditunjukkan oleh seseorang yang tidak puas (Robbins, 2015). Bagi karyawan kepuasan kerja ialah faktor vital sebab kepuasan yang didapatkannya akan ikut mempengaruhi sikap positifnya atas pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja bisa berdampak baik untuk perilaku, contohnya cenderung meningkatnya semangat kerja dan tingkat kedisiplinan. Kepuasan kerja menyangkut pula dengan *outcomes* semacam kinerja, oleh karenanya bila bertambah tinggi kepuasan kerja maka akan memicu semangat kerja. Sehingga individu dalam pencapaian kinerja yang tinggi akan lebih mudah.

Kepuasan kerja menjadi variabel tergantung yang diberikan pengaruh positif oleh kepemimpinan (Prayatna dan Subudi, 2016; Suprpta dkk., 2015; Cakmak, 2017; Iman dan Lestari, 2019), diberikan pengaruh pula oleh kompensasi (Adelia dan Mujati, 2016; Veriyani serta Prasetyo, 2018; Juliarti dkk., 2018; Darma dan Supriyatno, 2017) dan diberikan pengaruh pula dari loyalitas kerja (Jigjiddorj dkk., 2019; Sungkono dan Dewi, 2017; Zanabazar dan Jigjiddorj, 2018).

Kepemimpinan ialah sebuah proses memengaruhi suatu kelompok ataupun seseorang berdasarkan kaitannya dengan suatu tugas. Hasibuan (2016) memberikan pemaparan terkait kepemimpinan yakni sebuah *interpersonal influence* yang dilakukan pada sebuah kondisi serta ditujukan lewat suatu komunikasi untuk mencapai sebuah tujuan khusus. Kepemimpinan yakni kemampuan memengaruhi kegiatan orang lain lewat komunikasi menuju arah pencapaian tujuan baik kelompok ataupun individual. Kemampuan orang lain tersebut bermaksud guna mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan. Atau artinya kepemimpinan ini memiliki tujuan memengaruhi orang lain yang pada konteks ini adalah bawahan atau karyawan guna pencapaian misi perusahaan. Pemimpin diharuskan berani menerima kegagalan serta mampu membentuk hubungan personal bersama orang lain dibandingkan kebutuhannya sendiri. Tiap pemimpin haruslah sadar bahwasanya dalam membentuk keefektifan hubungan manusiawi, maka pemimpin butuh untuk mempunyai kemampuan memperlakukan orang lain bukan sebagai obyek namun sebagai subyek. Pemimpin bertugas utama sebagai pengambil keputusan. Seluruh hal yang ada dalam perusahaan ada baiknya diputuskan secara baik, dan bukan sebab secara kondisional ataupun kebetulan terjadi. Bertambah tingginya posisi pemimpin dalam perusahaan maka bobot dari keputusan yang diambil bertambah besar.

Rivai (2017) memaparkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi yakni suatu hal yang karyawan terima sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan. Kompensasi ini termasuk dari bentuk penyelenggaraan fungsi MSDM yang mengaitkan semua jenis pemberian penghargaan yang sifatnya seseorang menjadi pertukaran untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Kompensasi ini adalah sesuatu yang sifatnya krusial, sebab menjadi pemacu utama karyawan serta sebab pemberian kompensasi tersebut akan berpengaruh besar kepada kinerja dan semangat karyawan. Pemberian kompensasi dengan benar memberi dampak berupa munculnya kepuasan karyawan sehingga dapat memotivasinya mencapai berbagai sasaran perusahaan. Sehingga tiap perusahaan haruslah bisa dengan baik menetapkan kompensasi, sehingga mampu menyokong ketercapaian sasaran perusahaan secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi finansial baik itu jaminan kesehatan, tunjangan, ataupun komisi insentif ialah faktor vital untuk mampu mempertahankan, memelihara, ataupun menarik tenaga kerja. Melalui diberikannya tunjangan, insentif, dan komisi dengan layak sesuai yang karyawan inginkan, maka akan tercapai tujuan perusahaan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, loyalitas kerja juga sangatlah penting dalam menambah kepuasan kerja pegawai. Loyalitas karyawan pada organisasi wajib dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Bertambah tingginya loyalitas karyawan di suatu organisasi maka organisasi tersebut akan semakin mudah dalam mewujudkan berbagai tujuannya. Sementara kebalikannya dimana rendahnya loyalitas karyawan maka organisasi akan kesulitan dalam pencapaian tujuannya. Hasibuan (2016) memaparkan kesetiaan atau loyalitas kerja termasuk komponen yang dipergunakan untuk menilai karyawan, dimana ini terdiri dari kesetiaan atas organisasi, jabatan, dan pekerjaannya. Kesetiaan tersebut direfleksikan dari karyawan yang bersedia membela serta menjaga organisasi di

luat maupun dalam pekerjaannya dari cibiran pihak yang tidak bertanggungjawab. Poerwopoespito (2016) menjelaskan loyalitas pada pekerjaan terefleksi kepada perilaku karyawan yang mengerahkan keahlian serta kemampuannya, jujur dalam bekerja, disiplin, serta melakukan tugasnya dengan tanggung jawab.

Mengetahui pentingnya kompensasi, kepemimpinan, serta loyalitas kerja untuk menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga peneliti menjadikan **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik”** sebagai judul penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah di antaranya:

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi, loyalitas memberi pengaruh secara bersamaan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik?
2. Apakah kepemimpinan, kompensasi, loyalitas memberi pengaruh secara individual pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik?
3. Manakah di antara variabel kepemimpinan, kompensasi, loyalitas yang memberi pengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Pelaksanaan dari penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas secara bersamaan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, loyalitas secara individual pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Untuk mengetahui diantara variabel kepemimpinan, kompensasi, loyalitas, variabel manakah yang memberi pengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari pelaksanaan penelitian diharap mampu memberi manfaat untuk beberapa pihak, di antaranya :

1. Bagi penulis, dapat memberi pengetahuan terkait kepemimpinan, loyalitas serta kompensasi pada kepuasan kerja karyawan, dan dapat menerapkan teori yang diperoleh semasa menempuh pendidikan.
2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, mampu dipergunakan untuk subangan pemikiran dengan topik terkait.
3. Bagi manajemen PT. Petrokimia Gresik, mampu memberi beberapa masukan untuk manajemen agar dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat menjadikan kinerja karyawan perusahaan bertambah.
4. Bagi ilmu pengetahuan, dapat menjadi masukan serta pertimbangan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama menyangkut sektor MSDM terkait kompensasi, kepemimpinan, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.