

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan. Secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya, maka tidak akan mampu menghasilkan out put yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih baik dari yang diharapkan dan lebih produktif. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak puas dengan organisasinya maka akan cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjemukan. Sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan kondisi ideal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi namun biasanya dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan (Mangkunegara, 2009:117). Individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan, disatu sisi dituntut peranannya dalam mensukseskan tujuan organisasi disisi lain mereka mempunyai kebutuhan yang ingin dipuaskan. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian,kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidaksenang,puasatautidakpuasdalam bekerja.

Pada uraian diatas dapat mengungkapkan betapa pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2008:31). Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan termotivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dengan kepuasan yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Hal ini tidak akan mudah karena kepuasan kerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan. George dan Jones (2006:34) mengemukakan kepuasan kerja karyawan sebagai kumpulan perasaan dan kepercayaan yang karyawan rasakan tentang pekerjaan saat ini. Tanggapan emosional atau sikap sebagai kepuasan kerja karyawan terlihat pada tanggung jawab, perhatian dan perkembangan pada seseorang dalam bekerja. Apabila ketiga aspek itu terlihat semakin positif, berarti terdapat kepuasan anggota organisasi atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Demikian pula sebaliknya apabila ketiga aspek itu menurun berarti kepuasan kerja menjadi rendah.

Dalam suatu organisasi, karyawan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Apabila suatu pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut tidak dapat mencapai sasarannya. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya,

definisi kepemimpinan diatas dijelaskan oleh (Siagian, 2009:72). Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2009:203) kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengarahkan orang-orang untuk mau dan mampu bekerja mencapai tujuan suatu target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan mampu untuk mengarahkan, menggerakkan serta mempengaruhi anggota kelompok agar ikut menentukan dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi yang baik juga salah satu faktor utama penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Dengan diberinya kompensasi ini diharapkan kontribusi karyawan dapat meningkat dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan dan kompensasi adalah faktor iklim organisasi. Membahas pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Menurut Lussier (2005:486) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan

ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARTOJOYO LANGGENG ABADI SIDOARJO.**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada uraian latar belakang masalah di atas sebagai permasalahan, maka dapat dirumuskan *research question* atau rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Manakah diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui manakah variabel kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi yang berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat penulis bedakan menjadi:

1. Aspek akademis
 - a) Untuk menambah pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam masalah kepuasan kerja karyawan.
 - b) Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai variabel kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi, kepuasan kerja karyawan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c) Untuk menambah bahan referensi perpustakaan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian pada masalah sejenis dimasa mendatang mengenai variabel kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini bisa dijadikan sumber referensi dan pertimbangan untuk masukan dalam penelitian yang akan datang dengan mempertimbangkan hasil dan kondisi lokasi obyek penelitian yang akan datang.

3. Aspek praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya manajer perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui variabel kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi

1. Diharapkan kepada Manajemen PT Artojoyo Langgeng Abadi untuk memberikan peluang promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang telah dianggap bekerja dengan baik agar para karyawan bisa berkompetisi untuk bekerja dengan giat dan baik.
2. Peneliti yang akan datang sebaiknya melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, sehingga dapat menciptakan wacana dan pengetahuan baru dimasa yang akan datang.