

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak bisa terlepas dari faktor sumber daya manusia karena manusia merupakan suatu penggerak sumber daya yang mendukung suatu aktifitas atau rutinitas dari sebuah perusahaan. Seperti yang diketahui di dalam suatu perusahaan terdapat berbagai macam individu yang memiliki latar belakang dan status yang berbeda-beda, yang mana status tersebut berupa pendidikan, pengalaman, jabatan, jenis kelamin, ekonomi bahkan tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan. Bahkan naik turunnya kinerja di suatu perusahaan perlu diperhatikan, guna mengontrol kualitas pegawainya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (Widodo 2015:131) kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari

elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Dalam bisnis dunia penerbangan peningkatan pelayanan dan keamanan merupakan tuntutan masyarakat yang tidak bisa dihindarkan maka dari itu menuntut adanya profesionalisme. PT. Angkasa Pura Supports adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura 1 (PERSERO) yang bergerak dibidang penyediaan barang dan jasa secara umum dan khusus terutama kepada perusahaan induk dalam rangka meningkatkan Quality Service pengelolaan bandar udara yang modern. Sebagai visi perusahaan PT. Angkasa Pura Supports untuk mendukung perusahaan induk mencapai visinya yaitu menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pengelola bandar udara terbaik di asia dengan cara menyediakan karyawan-karyawan yang bermutu, berkualitas dan profesional.

salah satu cara agar perusahaan agar tetap berjalan adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat kerja tinggi dalam mengerjakan segala tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Karyawan dapat bekerja secara efektif apabila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaan tersebut dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan

pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan para karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat oleh perusahaan, strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik apabila tidak disertai sikap yang positif dari karyawan.

Menurut Wexley & Yulk (Badriyah 2015:228) menyatakan, *“job satisfaction is the way an employee feels about his/her job”*. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (Badriyah 2015:228) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Menurut Robbins (Badriyah, 2015:228) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima

Salah satu cara yang digunakan perusahaan agar karyawan dapat termotivasi dan berproduktifitas dengan baik adalah dengan cara memberikan kompensasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan dirasa adil maka perusahaan akan lebih mudah mengelola serta mengatur karyawan yang sudah ada dan menarik karyawan yang memiliki

potensi lebih dan mempertahankan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga perusahaan mampu bertahan dalam usahanya bahkan mengembangkannya.

Menurut Ranupandojo (Badriyah 2015:154) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai. Sedangkan Menurut Hasibuan (Badriyah 2015:153) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dalam kepemimpinan ini para karyawan atau bawahan dapat bekerja dengan mengikuti peraturan pada organisasi dan membuat struktur organisasi sebagai jabatan yang ditunjuk oleh pemimpin. Kegiatan yang diperintahkan oleh pemimpin secepat mungkin diselesaikan sesuai harapan demi tercapainya tujuan yang sama dengan mengedepankan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Kemampuan pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin bisa dilihat dari ketegasan dalam mengambil keputusan, menerapkan kedisiplinan, perilaku yang mempunyai pikiran akal sehat serta memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap organisasi atau kelompok.

Menurut Robbins (Fahmi 2016:122) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Daft (Fahmi 2016:122) mengatakan, kepemimpinan (leadership)

adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Sedangkan Menurut Griffin (Fahmi 2016:122) mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka timbul ketertarikan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Angkasa Pura Supports”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Angkasa Pura Supports ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Angkasa Pura Supports ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Supports ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Supports ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Supports ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Angkasa Pura Supports ?

7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Angkasa Pura Supports ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura Supports
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura Supports
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Supports
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Supports
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Supports
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Angkasa Pura Supports
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Angkasa Pura Supports

1.4 Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai pembanding penelitian lain.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh perusahaan, serta dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi dan dapat menambah wawasan untuk dapat menambah wawasan untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator kompensasi, kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta dapat menjadi wahan implementasi teori yang diperoleh peneliti.