

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan semakin tinggi dalam era globalisasi atau semakin berkembangnya zaman. Suatu perusahaan harus meningkatkan berbagai faktor untuk menunjang keberhasilan mencapai tujuan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk kelancaran kegiatan pada suatu Perusahaan seperti Kepuasan kerja di PT. SMS (Sukses Mantap Sejahtera). PT. SMS (Sukses Mantap Sejahtera) merupakan perusahaan yang bekerja pada bidang perkebunan tebu dan produsen gula. Produsen gula terletak di Desa Doropeti Kec. Pekat Kab. Dompu Prov. Nusa Tenggara Barat. Perusahaan dikatakan maju maka dapat dilihat dari sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai target atau sasaran yang di inginkan. Oleh sebab itu suatu Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nurseto, 2013). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013). Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan dan mengelola kompetensi karyawan.

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan memiliki kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan atau pengetahuan mereka sendiri, dalam

melakukan pekerjaan yang efektif. Dengan mengelola kompetensi karyawan maka dapat membawa manfaat besar contohnya yaitu para karyawan memiliki ketrampilan yang relevan dengan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja yang tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2015). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan. Oleh sebab itu, pengolahan karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan diperlukan agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Zainal, 2015).

Kepemimpinan pada PT. SMS (Sukses Mantap Sejahtera) sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan tetap bisa merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaan. Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Gaya pemimpin yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, suatu situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang

dikombinasikan dengan situasi, akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja (Thoha, 2011).

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja di PT SMS. (Sukses Mantap Sejahtera) yaitu adanya kemungkinan pada tingginya tuntutan pekerjaan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan kemungkinan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, pun demikian dengan gaji yang diberikan oleh Perusahaan yaitu adanya kemungkinan tidak sesuai dengan harapan karyawan hingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Oleh karena itu penulis merasa perlu mengadakan penelitian di PT. SMS untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan sebenarnya yang dirasakan oleh karyawan terkait hal tersebut di atas serta kebijakan apa sebenarnya yang diterapkan oleh PT. SMS untuk karyawannya.

Fenomena terkait dengan kompetensi penulis akan melakukan penelitian terhadap standar kinerja yang seperti apa yang digunakan oleh PT. SMS, penempatan karyawan sesuai skill dan keahlian yang dimiliki karyawan, standar penilaian promosi, demosi dan mutasi untuk karyawan guna mencapai tujuan pekerjaan yang efektif dan efisien. Keterampilan yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan karyawan mungkin memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, mereka akan kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diharapkan. Tidak adanya sistem pengukuran kinerja yang obyektif Sistem pengukuran kinerja yang obyektif akan membantu perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan sedang melakukan pekerjaan mereka dengan baik atau tidak dan karyawan juga mengetahui pengukuran dari kinerjanya. Tanpa sistem pengukuran kinerja yang obyektif, karyawan mungkin merasa tidak adil dan tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dan berupaya untuk menemukan solusi yang tepat, seperti

meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan, memberikan penempatan posisi yang tepat dengan keterampilan mereka, dan menerapkan sistem pengukuran kinerja yang objektif guna meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Fenomena terkait kepemimpinan di PT SMS (Sukses Mantap Sejahtera) yaitu tidak ada komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan, maka dapat timbul interpretasi yang salah antara atasan dan bawahan. Selain itu, jika atasan tidak membangun komunikasi yang baik maka karyawan bisa kehilangan rasa semangat untuk bekerja. Selain itu, kurangnya transparansi dalam kebijakan dan tindakan perusahaan juga menjadi penghambat perkembangan bagi karyawan. Tanpa adanya informasi yang jelas mengenai kebijakan dan tindakan perusahaan, karyawan menjadi tidak percaya dengan kebijakan dan tindakan perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki tujuan dan harapan untuk memenuhi tuntutan kehidupan sehari-hari. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, berarti pekerjaan yang terlibat dapat memberikan rasa kepuasan. Di sisi lain, jika kebutuhannya tidak terpenuhi secara memadai, karyawan akan menemukan pekerjaannya tidak memuaskan. Menurut Rizaldi (2017), kepuasan kerja umumnya berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Karena ini adalah sikap, maka konsep kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti keadaan dan kecenderungan perilaku seseorang.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompetensi. Jason. A (2015) mengemukakan bahwa kompetensi mewakili keyakinan individu dalam kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Adapun adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Robbins (2011).

Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh

keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2015) menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta dengan baik jika pemimpin memiliki karakter sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Kepemimpinan akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan seluruh aspek yang ada dalam perusahaan digerakkan oleh karyawan yang mengikuti norma perilaku dan dasar dalam perusahaan tersebut. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan sikap pimpinan maka hasil kerja karyawan tidak maksimal, tidak sesuai tujuan perusahaan dan karyawan akan merasa tidak puas dengan pencapaiannya. Kondisi ini bisa terjadi dan berujung pada penurunan produktivitas, profitabilitas, dan kemunduran perusahaan sampai pada pemberhentian kerja karyawan.

Menurut Sdrolias (2014), kepuasan kerja terkait dengan hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi pekerjaan, dan organisasi budaya. Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan hubungannya dengan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Susiawan (2015); Ketut Sintaasih, (2015); dan Kustianto (2020), menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta baik dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan motivasi berupa perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin Astuti, R. (2018).

Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan penjelasan diatas berupa untuk membuktikan hasil dari Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja,

dengan demikian judul dalam penelitian ini adalah, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SMS, Desa Doropeti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kompetensi, kepemimpinan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT SMS (sukses mantap sejahtera)?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT SMS (Sukses Mantap Sejahtera)?
3. Apakah Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT SMS (Sukses Mantap Sejahtera)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kompetensi, kepemimpinan, dan kinerja di PT SMS (sukses mantap sejahtera)?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT SMS (Sukses Mantap Sejahtera)?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT SMS (Sukses Mantap Sejahtera)?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia tentang kompetensi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat praktis
 Menjadi pertimbangan bagi pihak Perusahaan dan bahan referensi dalam mengambil keputusan dalam hal kompetensi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.