

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang utama dalam mewujudkan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dessler (2015) berpendapat bahwa sebuah organisasi terdiri atas orang-orang dengan peran yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena suatu organisasi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2016).

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan di perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Cheng *et al* (2015) kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang untuk mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja juga menunjukkan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Salah satu upaya dalam pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola gaya

kepemimpinan dalam mengatur sumber daya manusia. Seberapa jauh gaya kepemimpinan yang dapat mewujudkan kepuasan kerja untuk menciptakan sebuah kondisi yang bisa membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai sebuah gaya kepemimpinan sendiri (Pratama, 2022)

Kepemimpinan yang baik pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Karyawannya berharap memiliki pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Menurut Rivai (2005), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan juga ditentukan oleh kebijakan kompensasi yang ditetapkan perusahaan (Retnoningsih, 2016). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Laminigrum, 2016). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017). Hasibuan (2016) besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Rozzaid, Herlambang, & Devi,

2015). Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017).

Dalam meningkatkan kepuasan karyawan terdapat beberapa faktor seperti kepemimpinan, dimana selain itu kompensasi memiliki peran dalam peningkatan kepuasan kerja karena dengan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustilah (2018) dan Sari (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2019) yang menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinollah (2021) dimana gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan. Harahap (2019) dan Bunawan dan Turangan (2021) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau *gap research* tersebut, maka penelitian ini melakukan kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Dalam beberapa tahun ini industri bisnis dalam bidang *coffee shop* mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini banyak mendorong para wirausahawan untuk membuka atau menciptakan usaha baru atau mengembangkan usaha yang sudah ada, yang sekaligus menciptakan persaingan antara *coffee shop* yang begitu ketat. Dilihat dari mulai menjamurnya *coffee shop* yang ada di Indonesia terutama di Kota Banjarbaru, membuat para pengusaha *coffee shop* harus memberikan nilai tambah terhadap produk, jasa, dan pelayanan untuk diberikan kepada konsumen. Nilai tambah ini yang akan membuat konsumen memiliki alasan untuk memilih suatu *coffee shop* yang tepat dibandingkan *coffee shop* yang lain.

CV. Setara Group adalah sebuah *coffee shop* yang bergerak dalam bidang FnB (*Food and Beverages*). *Coffee shop* memiliki keunikan tersendiri, diantaranya adalah memiliki keunikan pada bangunannya berupa beberapa pojok ruangan yang tidak berwarna dan dihiasi tanaman hijau menambah kesan seperti berada di masa lampau. Tempat ini memiliki tempat *indoor* dan *outdoor* yang cocok untuk merasakan segar dan sejuk saat sore hari bisa menikmati kopi di bagian *indoor*, *coffee shop* ini berlokasi di Jl. RP Soeparto, Belakang Kantor Balai Kota Banjarbaru. Namun demikian dalam aktivitas operasional perusahaan menunjukkan adanya permasalahan terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan dari hasil pra penelitian yang dilakukan kepada 30 karyawan yang secara lengkap dapat ditunjukkan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1 Hasil Pra Penelitian**

No.	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya	6	24
2.	Gaji yang saya terima	7	23
3.	Promosi yang diberikan kepada saya	13	17
4.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan	22	8
5.	Kerjasama dengan rekan kerja	7	23

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pra-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawan, gaji yang diterima oleh karyawan, promosi yang diberikan perusahaan dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena selama ini tidak adanya pembagian tugas atau pekerjaan secara jelas kepada karyawan sehingga tugas atau pekerjaan yang diberikan sering memberatkan karyawan. Alasan karyawan tidak puas yaitu mendapat gaji di bawah UMR dan adanya keterlambatan gaji yang diterima. Perusahaan juga menetapkan peraturan apabila karyawan sering terlambat masuk kerja atau tidak masuk kerja akan memotong jumlah gaji yang akan diterima. Permasalahan mengenai gaji tersebut sering dikeluhkan oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Karyawan juga merasakan bahwa selama bekerja tidak pernah mendapatkan peningkatan atau promosi jabatan. Selain itu seringnya terjadi

masalah antar karyawan terutama masalah pembagian kerja menjadikan hubungan kerja antar karyawan menjadi tidak harmonis. Pimpinan dalam menetapkan suatu keputusan bersama tidak pernah menerima masukan dari karyawan, jadi pimpinan selalu secara sepihak menetapkan keputusan sehingga keputusan yang ditetapkan sering merugikan karyawan. Selain itu pimpinan selalu menyalahkan karyawan apabila terjadi permasalahan tanpa adanya konfirmasi kepada karyawan, kondisi ini menjadikan karyawan merasa sering dirugikan dengan kepemimpinan yang diterapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan ulasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap fenomena yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di CV. Setara Group Banjarbaru”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Seperti yang telah dijelaskan berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Dari kedua variabel tersebut manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan organisasi, kompensasi dan kepuasasn kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah manfaat Teoritis dan Praktis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi CV. Setara Banjarbaru untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dan mengembangkan penelitian dalam bidang yang sama.