

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Globalisasi yang terjadi saat ini membuat kompetisi di dalam dunia usaha menjadi sangat kompetitif. Dimana di dalam dunia usaha, sebuah organisasi harus mampu berjuang dengan organisasi lain untuk mencapai sebuah keberhasilan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misinya sangatlah tergantung oleh peran dan kualitas dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu asset utama yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu diperlukannya bagi sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten diperannya masing – masing, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya dapat memberikan hasil yang optimal.

Nugroho (2012) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola sumber daya manusia berkaitan dengan upah mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Oleh karena itu perlunya hubungan antara sumber daya manusia dan organisasi harus saling membutuhkan. Organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas, karyawan membutuhkan suatu organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hubungan yang baik antara sumber daya manusia dan organisasi dapat membantu suatu pencapaian tujuan organisasi. Untuk pencapaian sebuah tujuan organisasi tidak serta merta menuntut karyawan untuk memberikan hal terbaik untuk organisasi, melainkan harus memperhatikan peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada. Karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk membuat para karyawan merasa nyaman, semangat, senang, dan puas di dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang di berikan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu pendorong karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga tujuan perusahaan dapat di capai dengan baik. Bila tingkat kepuasan pekerja menurun maka pencapaian kerja karyawan juga menurun pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat di capai dengan baik.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123) dalam Potale (2015).

Robbins (1996) dalam Nugroho (2012) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Tetapi hal itu tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang.

Sementara itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, penempatan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan karakteristik

pekerjaan (Sanjaya, 2012) dalam Sudana (2015). Menurut Rivai (2009) dalam Supatmi (2013) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan perusahaan atas keahlian suatu pekerjaan dan kesetiaan dalam perusahaan Hasibuan (2011) dalam Sudana (2015) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung (promosi) yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Apabila sytem kompensasi yang di berikan perusahaan cukup adil untuk karyawan hal tersebut tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan yang kemudian faktor kepuasan kerja tersebut mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing – masing tugas yang di berikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

Selain faktor kompensasi, tinggi rendahnya kepuasan kerja dari karyawan tidak dapat di lepaskan dari peran para pimpinan di atasnya, oleh sebab itu faktor gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh untuk tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerjanya. Prayatna (2016) Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang

dipersepsikan orang lain Hersey dan Blanchard, (1995: 114). Bass dan Avilio dalam Soegihartono (2012) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi tindakan dan perilaku kepada orang lain. Pola perilaku dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana, 2012:181). Dalam menjalankan sebuah organisasi, perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok atau team dan bukan pekerjaan yang dikerjakan secara individual, oleh karena itu faktor kepemimpinan menjadi kunci suksesnya suatu kelompok kerja. Harapan yang ada adalah bahwa dengan berbagai macam personaliti atau kepribadian yang dimiliki seorang pemimpin harus dapat menciptakan dorongan kepada para pengikutnya atau pada orang lain di sekitar, seorang pemimpin harus mempunyai pandangan dan mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya melalui kepercayaan pada visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Kusuma Bangsa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Saat ini perusahaan sedang menghadapi masalah sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu terjadi penurunan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan setiap bulannya,

yang di peroleh dari pihak perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia selama satu tahun adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Kerja Karyawan Tetap**  
**PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa**

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Alpha	Ijin	Jumah Tidak Masuk	Terlambat
Januari	73	11	17	13	41	23
Februari	73	9	13	17	39	20
Maret	73	12	6	12	30	33
April	73	14	15	9	38	25
Mei	73	13	8	12	33	28
Juni	73	10	14	15	39	30
Juli	73	15	16	13	44	23
Agustus	73	9	19	15	43	26
September	73	11	14	13	38	24
Oktober	73	7	11	23	41	32
November	73	13	12	9	34	30
Desember	73	8	22	16	46	27

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa,2017

Berdasarkan tabel diatas bahwa absensi kerja di PT. Bank Indonesia (Persero) Tbk. KC Kusuma Bangsa pada tahun 2017 menunjukkan fluktuatif. Frekuensi ketidakhadiran karyawan di bulan Januari sampai Desember 2017 rata-rata meningkat mengindikasikan ketidakpuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasa rendah akan menunjukkan sikap negatif baik terhadap pekerjaanya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

Berdasarkan observasi di peroleh keterangan bahwa karyawan di PT. Bank Indonesia ( Persero ) Tbk. KC Kusuma Bangsa mempunyai tingkat kepuasan yang kurang. Hal tersebut diindikasikan karena adanya masalah kompensasi yang membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Kompensasi yang

diberikan di luar gaji sebagai tambahan atas kerja karyawan berupa tunjangan terkadang perusahaan sering terlambat memberikannya kepada karyawan sehingga tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya. Hal tersebut memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kinerja karyawan menurun menjadi malas tidak bekerja secara optimal dan baik.

Permasalahan lain berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan yaitu dimana pemimpin tidak dapat menyesuaikan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan saat menentukan posisi karyawan sehingga karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai kemampuan, pemimpin juga enggan meminta saran terhadap bawahan sehingga karyawan merasa kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan. Kebijakan perusahaan yang di tetapkan untuk karyawan haruslah memperhatikan kondisi karyawan, seorang pemimpin haruslah mampu memberikan kebijakan yang bisa membuat karyawan menerima dan merasa bahwa mereka di perhatikan oleh pimpinanya sehingga tidak menyebabkan terjadinya penurunan kinerja, serta dalam pengambilan keputusan bisa mengikut sertakan karyawan agar mereka merasakan bagian dari perusahaan sehingga terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Jadi untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat di akomodasikan dengan baik dan di terima oleh semua karyawan. Karena karyawan menggunakan pengetahuan,

keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata – mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang diberikan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa.

2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Kusuma Bangsa.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan mengenai kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Untuk menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.