

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi, baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menimbulkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena

melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pimpinan dan karyawan maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pimpinan maupun karyawan dapat melaksanakan pekerjaan semaksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Antara buruh dan perusahaan selalu terjadi konflik. Buruh selalu merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh pihak perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Oleh sebab itulah sering terjadi unjuk rasa buruh yang menuntut kenaikan upah seperti yang terjadi pada 27 November 2015 di Batam Centre, Batam (Tribun Batam, 2015). Dikutip dari Tribunnews, serikat buruh sering melakukan demonstrasi atas penetapan UMK di Kota Batam, hal ini terjadi karena adanya ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kompensasi yang diterima di perusahaan tertentu.

Buruh dan pengusaha seringkali berada pada posisi yang berhadapan padahal kedua belah pihak tersebut (buruh dan pengusaha) dapat saling bersinergi. Suatu organisasi seharusnya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu meningkatkan loyalitas sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing.

Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik. Pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Mengingat keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan yang begitu tinggi guna mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran tinggi dalam perusahaan. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

PT Nexus Engineering Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Kota Batam yang bergerak dibidang perkapalan. berlokasi di Kabil. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja. Mayoritas karyawan merasakan ketidakpuasan kerja karena pemimpin yang bersifat otoriter dalam memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan. Sehingga karyawan cenderung menunda dalam pelaksanaan pekerjaan yang diarahkan oleh atasan atau supervisor hal tersebut menyebabkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan-perusahaan selain faktor gaya kepemimpinan, penyebab karyawan merasa ketidakpuasan kerja yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan dan kurangnya keadilan dalam pemberian fasilitas kepada karyawan. Sehingga sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kepuasan kerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT Nexus Engineering Indonesia dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT NEXUS ENGINEERING INDONESIA”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat terlihat bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif menghambat operasional perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan kurang memotivasi bawahan.
3. Tugas yang diberikan kurang direspon dengan baik.
4. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan.
5. Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia ditandai dengan keluhan dan kurang semangat kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah maka dalam penelitian ini memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok yang dibatasi pada dua variabel bebas, yaitu: gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan satu variabel terikat, yaitu: kepuasan kerja karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Setelah dibatasi masalah apa yang akan diteliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah. Perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Dengan

memperhatikan latar belakang dari penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 manfaat yaitu:

1.6.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

a. Bagi penulis

1) Sebagai penambah wawasan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Universitas

1) Sebagai referensi sehubungan dengan penelitian yang berkaitan dengan variabel ini.

2) Memberikan masukan kepada akademis sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

1.6.2. Manfaat Praktis

Berikut adalah beberapa manfaat secara praktis yang diperoleh dari penelitian ini:

a. Bagi perusahaan,

1) Sebagai masukan untuk mencari solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan agar karyawan bisa mendukung tujuan dan sasaran perusahaan.

2) Bagi PT Nexus Engineering Indonesia, dapat menjadi masukan untuk mengetahui kondisi apa yang dihadapi karyawan sehingga bisa dilakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.