

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pentingnya unsur manusia di dalam mewujudkan tujuan perusahaan dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut canggih. Alat-alat canggih tersebut tidak akan ada manfaatnya jika karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan sulit dan kompleks, karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan. Karyawan adalah penjual jasa, pikiran dan tenaga dan mendapatkan kompensasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan di perusahaan dibedakan menjadi karyawan operasional dan karyawan manajerial / pemimpin (Malayu, 2014).

Berdasarkan salah satu pendekatan sosial pada manajemen sumber daya manusia dimana dijelaskan manajer mengakui bahwa tujuan organisasi baru akan terwujud jika terbina saling kerjasama yang harmonis antar sesama karyawan. Untuk mencapai tujuan yang baik, hendaknya manajer menyadari bahwa dia

membutuhkan bantuan, loyalitas, dan partisipasi dari karyawan. Sebaliknya karyawanpun harus menyadari kebutuhannya akan dapat terpenuhi jika perusahaan mendapatkan keuntungan. Pendekatan social seperti ini menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok agar kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2014).

Kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, hal ini dapat dikatakan sebagai cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang negatif tentang pekerjaannya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mendapatkan otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan perusahaan. Dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk pengenalan yang tepat dan diterimanya seseorang dengan ikhlas dan terhormat sebagai anggota kelompok akan berakibat pula meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkunganpun turut berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang (Siagian, 2014).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Aspek-aspek pendukung kepuasan kerja meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Adapula kepuasan kerja yang berkaitan dengan diri karyawan yaitu umur, kondisi

kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat “*Turnover*” karyawan. Jika karyawan di perusahaan tersebut merasakan tingkat kepuasan yang tinggi maka maka *turnovernya* rendah sedangkan pada perusahaan yang tingkat kepuasan karyawannya rendah maka *turnoverya* akan tinggi. Tingkat kehadiran juga dapat dijadikan variabel menilai kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kemudian umur juga dapat dijadikan variabel untuk melihat tingkat kepuasan karyawan, dalam arti karyawan yang mempunyai usia lebih tua akan lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sementara karyawan yang usianya lebih muda mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerja. Sehingga apabila terjadi ketidaksesuaian harapan maka karyawan yang lebih muda akan lebih mudah merasa tidak puas. Tingkat pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah (Siagian, 2014).

Pra survey yang dilakukan di pool taksi pada supir taksi PT Blue Bird di wilayah Gaplek, Tangerang Selatan. Peneliti menemukan fenomena mengenai rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang mendukung kinerja bawahannya, kompensasi yang rendah juga diakui oleh para supir tersebut, kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat kepuasan yang dirasakan menurun. Hal ini ditunjukkan dengan 60% karyawan bermasalah dengan absensi atau ketidakhadiran, 50% mengungkap bahwa pendapatan sering dibawah target per hari, 30% mengungkapkan pula ada

ketidaknyamanan di pool karena kurang terpeliharanya kebersihan pool, serta 70% menyatakan fasilitas penunjang yang masih kurang memadai. Fenomena ini menunjukan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan, kompensasi serta lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan tersebut.

Setiap dan semua organisasi atau perusahaan apapun jenisnya pasti akan memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan dan manajemen sebagai satu kesatuan. Studi tentang kepemimpinan sejak dulu telah menarik perhatian para ahli karena kepemimpinan banyak mempengaruhi cara kerja dan perilaku banyak orang. Pada mulanya usaha untuk mempelajari kepemimpinan dilakukan pada tahun 1930 oleh Ronald Lippir dan Ralph K. White dibawah pengarahan Kurt Lewin di Universitas Lowa, dengan melakukan studi penelitian kepada klub hobi anak-anak usia 10 tahun. Setiap klub diminta memainkan tiga *style* kepemimpinan yaitu otokrasi, demokrasi dan semaunya sendiri atau (*laissez faire*). Pemimpin yang otoriter bertindak sangat direktif, selalu memberikan pengarahan, dan tidak memberikan kesempatan timbulnya partisipasi. Kepemimpinan yang demokrasi mendorong kelompok untuk berdiskusi untuk membuat keputusan. Pemimpinnya berusaha memberikan pujian dan kritik yang bersifat objektif. Adapun pemimpin yang semaunya sendiri memberikan kebebasan yang mutlak kepada kelompok. Pemimpin yang demikian tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan. Dengan melakukan eksperimen tersebut dengan tiga gaya kepemimpinan menunjukan pengaruhnya terhadap kepuasan. Hasil penelitian dari 20 anak di

dapatkan bahwa 19 dari 20 anak menyukai gaya kepemimpinan demokrasi sebab dalam kepemimpinan demokrasi mereka mempunyai banyak hal yang bias dilakukan dan mereka menganngap bahwa kekerasan bukanlah suatu kebaikan. Sedangkan pada kepemimpinan otoriter mereka tidak memberikan kesempatan untuk dapat melakukan hal yang kami sukai. Pada eksperimen tersebut menyatakan derajat jaminan yang sama bahwa gaya kepemimpinan telah menyebabkan perubahan pada variabel kepuasan dan frustasi-agresi (Thoha, 2014).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sikap pemimpin dan kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan diberikan kesempatan untuk ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Sedangkan kepemimpinan otoriter akan berdampak kepada menurunnya kepuasan kerja. Sikap pemimpin yang otoriter menyebabkan stres kerja pada karyawan. Stress kerja terjadi karena adanya kondisi tertekan oleh sikap pemimpin yang tidak wajar, ketegangan dan emosi selalu dirasakan karyawan, sehingga karyawan bersikap tidak kooperatif, cepat marah dan agresif. Ketegangan yang ada menimbulkan turunnya kepuasan kerja karyawan terhadap sikap pemimpinnya (Malayu. 2014).

Selain gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang adil dan layak atau suatu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi diberikan untuk memperoleh sumber daya

manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku karyawan, mengendalikan biaya-biaya (Handoko, 2014).

Kompensasi dibagi menjadi dua klasifikasi yaitu kompensasi secara langsung seperti, gaji pokok, upah, dan insentif. Dan kompensasi tidak langsung yang berupa program kesejahteraan dan pelayanan kepada karyawan yang sudah diatur oleh perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pemberian kompensasi akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Karyawan merasakan kepuasan kerja jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Marwansyah, 2014).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi tempat kerja untuk melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Persyaratan lingkungan kerja diatur dalam Keputusan Kemenkes No. 261/MENKES/SK/II/1998 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah tempat disekitar tempat kerja yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi

berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan sosial, seperti teman kerja yang kurang memiliki semangat kerja menjadikan seseorang tidak mendapatkan contoh yang baik dari lingkungan sekitarnya.

Disamping fenomena masalah yang terjadi di perusahaan ada juga perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Tegar Mangkulangit (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Dewa Cahyadi Indrawan (2014) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniarti (2013) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wenny Destyani (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susetyo, dkk (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan perbedaan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengendara Taksi PT Blue Bird Grup”.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang penelitian, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pengendara taksi di PT. Blue Bird.

1.4 Kegunaan Penelitian

Selain memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian, keseluruhan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi khalayak banyak diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan kompensasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Blue Bird.