

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dan digunakan bersama – sama dengan sumber daya lainnya untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi yang didirikan untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sistem yang efektif untuk mengelola sumber daya manusiaya. Perlu memiliki pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional seorang karyawan, ada tidaknya titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diharapkan oleh karyawan. Keadaan ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang pemimpin, sehingga pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat menarik dan penting karena terbukti sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat berupa seperangkat perasaan karyawan tentang apa yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Kepuasan kerja akan membawa dan mendorong kemajuan PT. Kertajaya Cemerlang, oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan perusahaan atau manajemen yang sangat paling serius untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

PT. Kertajaya Cemerlang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Building Services* yang didirikan pada tahun 2011, perusahaan ini beralamat di Jl. Baru Raya Lenteng Agung No.25B, Jakarta Selatan. Perusahaan ini menjadi penyelenggara penyedia jasa layanan seperti : *Cleaning Service, General Cleaning & Maintenance, Exterior Cleaning Service, Crane Skylift Elevating* dan *Security Service*.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja karyawan PT. Kertajaya Cemerlang, menurut hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil pra riset tentang Kepuasan Kerja di PT. Kertajaya Cemerlang.

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja PT. Kertajaya Cemerlang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Keharmonisan dalam berinteraksi dengan pimpinan	16,6	83,3	30	100
2	Terciptanya komunikasi dua arah	40	60	30	100
3	Kepuasan dalam menyelesaikan tugas anda	20	80	30	100
4	Perusahaan anda menyediakan asuransi pekerjaan	43,3	56,7	30	100
5	Perusahaan anda memiliki keterbukaan dan transparasi	16,7	83,3	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti. Hal ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang mengindikasikan adanya permasalahan. Hal ini juga menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya belum berhasil seperti yang diharapkan.

Dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengidentifikasi indikasi permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang dari beberapa faktor. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antara nya adalah gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi. Gaya Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan

sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh elemen kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan memaksimalkan kinerja pegawai. Berikut ini disajikan hasil pra riset tentang Gaya Kepemimpinan di PT. Kertajaya Cemerlang.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Gaya Kepemimpinan PT. Kertajaya Cemerlang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Keputusan dibuat oleh pimpinan	100	0	30	100
2	Adanya kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran	40	60	30	100
3	Pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan	20	80	30	100
4	Pimpinan memiliki motivasi	33,3	66,7	30	100
5	Pimpinan menumbuhkan loyalitas	43,3	56,7	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti. Gaya kepemimpinan pada PT. Kertajaya Cemerlang mengindikasikan adanya permasalahan. Dapat dilihat gaya kepemimpinan pada PT. Kertajaya Cemerlang secara keseluruhan tidak seperti yang diharapkan, hal ini dikarenakan seperti mengenai pimpinan kurang mengikut sertakan

karyawan dalam mengambil keputusan yang bersama, serta pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan diberikan menjadi kurang menarik menurut bawahan.

Hal ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tomy dan Hazmanan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain gaya kepemimpinan, pelatihan diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2016) adalah proses yang sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang terkait dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini. Berikut ini disajikan hasil pra riset tentang Pelatihan di PT. Kertajaya Cemerlang.

Tabel 1.3
Hasil Pra Riset Pelatihan PT. Kertajaya Cemerlang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Instruktur pelatihan menguasai materi dengan baik	46,7	53,3	30	100
2	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan	40	60	30	100
3	Materi pelatihan disampaikan dengan jelas	43,3	56,7	30	100

4	Memiliki semangat tinggi untuk mengikuti pelatihan	20	80	30	100
5	Keterampilan meningkat setelah mengikuti pelatihan	40	60	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti. Dapat dilihat bahwa pelatihan di PT. Kertajaya Cemerlang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti mengenai instruktur pelatihan kurang menguasai materi dengan baik, materi pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, materi pelatihan kurang disampaikan dengan jelas, peserta pelatihan kurang mempunyai semangat yang tinggi, dan keterampilan peserta kurang meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal tersebut bahwa pelatihan yang ada di PT. Kertajaya Cemerlang kurang berjalan dengan baik terhadap karyawan, dengan karyawan mengalami keterbatasan pemahaman mereka akan pekerjaan tersebut. Hal ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Anggi Meidita (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain pelatihan, kompensasi di indentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai

imbalan atas pemberian jasa kepada perusahaan. Berikut ini disajikan hasil pra riset tentang Kompensasi di PT. Kertajaya Cemerlang.

Tabel 1.4
Hasil Pra Riset Kompensasi PT. Kertajaya Cemerlang

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan	20	80	30	100
2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai harapan	16,7	83,3	30	100
3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai harapan	40	60	30	100
4	Pembayaran asuransi pekerjaan sesuai dengan harapan	43,3	56,7	30	100
5	Pembayaan gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	26,7	73,3	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti. Dapat dilihat bahwa kompensasi di PT. Kertajaya Cemerlang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, bonus yang ditawarkan tidak sesuai dengan harapan, pembayaran asuransi pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, pembayaran gaji yang diberikan perusahaan tidak dilakukan tepat waktu. Hal ini disebabkan dari faktor kompensasi yang dimana karyawan merasa bahwa

gaji yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan. Hal ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Mhd. Andi dan Hasrudy (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang membedakan penelitian ini dengan tiga penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kertajaya Cemerlang. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kertajaya Cemerlang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cermerlang ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cermerlang ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasana Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kertajaya Cemerlang.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi Praktisi

Penelitian ini akan memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna

untuk membuat keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya yang melibatkan variabel – variabel yang relevan dalam bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh penerapan dan implementasi hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata..

Penelitian ini juga member peneliti gambaran tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia, dan dapat berfungsi sebagai panduan bagi peneliti untuk terlibat dengan dunia kerja masa depan. Dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai topik ini kepada penelitian selanjutnya.