

## **BAB I**

### **PENDAHALUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Dalam Proses mencapai tujuan sebuah organisasi sangat berpengaruh besar pada sumber daya yang dimilikinya, salah sumber daya utama adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Samsudin (2009) menyatakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Seperti yang di ketahui selama ini organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila di bandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karna dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan fasilitas yang sifatnya hanya masalah teknis saja, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang handal dalam sebuah perusahaan sangat penting karena dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang lain dengan baik. seperti mesin, bahan baku, finansial, dan sumber daya lainnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik yang dimaksud ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2010:43). Salah satu pendekatan dalam menilai keberhasilan perusahaan adalah

dari karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012:210), "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya". Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat di artikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya (Handoko,2017).Segala sesuatu perasaan yang berhubungan dengan kepuasan ataupun tidak kepuasan selalu mencerminkan penilaian dari tenaga ker yang berkenaan dengan pengalam kerja dan waktu kerja sekarang maupun lampau dari pada harapan untuk masa depan. Sehingga bisa di simpulkan bahwa dalam kepuasan kerja terdapat dua unsur penting yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan. (Robins and jugde, 2015:46)

Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kemudian Usman (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu

Gaya kepemimpinan menurut (Mondiani, 2014) adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Selain kepemimpinan transformasional pihak perusahaan harus

memberikan kesejahteraan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan dari karyawan kepada perusahaan.

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020).

Kompensasi finansial adalah total dari seluruh pendapatan dalam nilai tunai, yang diterima seorang karyawan sebagai kompensasi atas hal-hal yang berjasa yang sudah diberikan, Hasibuan (2014). Hal demikian juga dikemukakan oleh Simamora (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial yaitu sesuatu hal yang karyawan terima untuk membalas jasa apa saja yang sudah mereka kontribusikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan. atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung. finansial maupun non- finansial. Menurut Suparyadi (2014:-271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial .

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Bpr Christa Jaya Perdana Kupang di peroleh informasi bahwa kurangnya arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugas dan kejelasan pembagian tugas sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dan nyaman dalam mencapai target yang di inginkan serta sistem pembagian kompensasi yang tidak adil dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja di PT. Bpr Christa Jaya Perdana Kupang sehingga hal ini menunjukan secara signifikan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Kepuasan Kerja pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang.

| No | Komponen  | Rincian   |
|----|-----------|---|
| 1  | Gaji      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mendapatkan gaji sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/ kota (UMK) Kota Kupang</li> <li>- Gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawan dengan kisaran sebesar Rp.2.250.000 sampai dengan Rp. 6.000.000</li> </ul> |
| 2  | Insentif  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonus sebagai salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu</li> <li>- Komisi bagi karyawan yang mencapai target</li> </ul>  |
| 3  | Tunjangan | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tunjangan hari raya (THR)</li> <li>- Tunjangan transportasi</li> <li>- Tunjangan bpjs kesehatan dan tenaga kerja</li> </ul>  |
| 4  | Fasilitas | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seragam bagi karyawan</li> </ul>   |

*Sumber Data PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas maka dapat dijelaskan bahwa PT. BPR

Christa Jaya Perdana Kupang telah menyediakan kompensasi atau imbalan yang akan di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu Insentif berupa bonus dan komisi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah mencapai target, Tunjangan yaitu berupa Tunjangan hari raya, Transportasi dan BPJS kesehatan dan tenaga kerja serta fasilitas yaitu berupa Seragam bagi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan terhadap PT.BPR Christa Jaya Perdana Kupang.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar) I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, Desak Ketut Sintaasih (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Sri Artha Lestari

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.Susi Hendriani, Wella Mayang Sari, Indri Yovita (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan

variabel kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) kompensasi (X2) dan kepuasan (X3) secara bersama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang yang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang

## **1.3 PERSOALAN PENELITIAN**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Christa Jaya Perdana Kupang ?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Christa Jaya Perdana Kupang ?

## **1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1 TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Christa Jaya Perdana Kupang.
2. Untuk menganalisis kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPR Christa Jaya Perdana Kupang.

#### **1.4.2 MANFAAT PENELITIAN**

##### **1) Manfaat Akademik**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya fakultas ekonomi universitas Kristen arthawacana kupang pada khususnya.

##### **2) Manfaat Praktis**

Dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Christa Jaya Perdana Kupang