

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era seperti sekarang ini pekerjaan telah menjadi sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditinggalkan, dan bahkan banyak orang yang menganggap bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidup mereka, banyak pula yang beranggapan tanpa bekerja mereka tidak akan bisa melangsungkan hidup. Dengan bekerja orang-orang akan mendapatkan kompensasi atau yang biasa disebut gaji sebagai reward atau ganti tenaga yang mereka keluarkan dalam melakukan pekerjaan. Masalah akan muncul ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, hal ini akan menyebabkan hambatan dalam suatu pekerjaan, seorang karyawan tidak akan memiliki semangat dalam bekerja serta akan berpengaruh terhadap psikis mereka, yang mana bila diteruskan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan tersebut dan akan berdampak buruk bagi kelangsungan suatu perusahaan. Perusahaan yang baik akan selalu memikirkan kelangsungan hidup karyawannya sehingga seorang karyawan akan merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan, dari sini akan timbul kepuasan bagi diri seorang karyawan, tentunya hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja akan terbentuk apabila variabel-variabel yang membentuknya antara lain seperti kompensasi financial serta gaya kepemimpinan telah diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh

karyawan. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan, banyak perusahaan mengalami kebangkrutan karena kinerja karyawannya yang kurang produktif sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor intern serta faktor ekstern dari masing-masing karyawan. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor intern itu sendiri antara lain adalah semangat kerja, motivasi kerja serta kemampuan kerja dari karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternalnya bisa dari kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan ataupun dari gaya kepemimpinan yang kurang memuaskan karyawannya.

Kepuasan kerja seorang karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja perusahaan, seorang karyawan akan bekerja secara maksimal serta dengan penuh keikhlasan apabila merasa puas dengan penghargaan yang diberikan kepada dirinya. Karyawan akan merasa dihargai serta diakui apabila kelangsungan hidupnya juga dijamin oleh perusahaan dengan bentuk pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang mereka berikan. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja sudah pernah diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu Petty, Gee dan Cavender (1984) memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang kuat positif

antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2008:84) penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Namun pada penelitian yang diteliti oleh Kristine (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena faktor *self-esteem*.

Selain itu kompensasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang nantinya diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja serta hasil kerjanya. Harits Syah pada penelitiannya mengenai kompensasi finansial di tahun 2013 mengemukakan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Masalah kompensasi yang ada pada PT. Janata Marina Indah ini merupakan masalah penting dalam hubungan antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Masalah yang sering terjadi akhir-akhir ini pada PT Janata Marina Indah adalah telatnya pemberian gaji atau insentif yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, hal inilah yang membuat karyawan sering melakukan demo atau protes terhadap pihak perusahaan yang mempekerjakannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja apabila diberikan sesuai atau seimbang dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Dangnga (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh negatif dapat disebabkan oleh tidak seimbangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi adalah sebagai salah satu bentuk pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan memberikan rewardnya kepada karyawan secara adil dan sesuai yang mereka harapkan. Pendapat dari Umar (2001:16), yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Di dalam diskusi lain Gaya kepemimpinan dikatakan juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Baihaqi (2010) hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan benar dan sesuai akan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulianto dan Yanki Hartijasti (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kepuasan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan *laissez-faire* dimana pemimpin membiarkan para karyawannya untuk bekerja sendiri tanpa memberikan bantuan atau arahan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukwandi dan Yonathan (2014) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh negatif tersebut disebabkan oleh

faktor-faktor penting dari kompensasi yang belum dilakukan perusahaan atau yang belum dipenuhi perusahaan kepada karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam membentuk pemikiran, perasaan, sikap, serta perilaku para karyawan perusahaan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan atau karyawannya dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga pimpinan akan dengan mudah mengarahkan atau membimbing para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan tanpa suatu keterpaksaan.

Dalam beberapa tahun terakhir banyak perusahaan yang didemo atau di protes oleh karyawannya karena ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan, hal ini membuat banyak perusahaan berada diambang kebangkrutan karena mogok kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Untuk itu, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, gaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Apabila perusahaan berada di bawah pemimpin yang bertanggung jawab, selalu memotivasi serta mendukung para karyawannya maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan mendapatkan kepuasan kinerjanya. Dalam hal ini. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat besar karena apabila pemimpin memberikan contoh sikap yang selalu tegas, disiplin dan tanggung jawab maka karyawan akan mencotohnya demi menggapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, dengan adanya penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang berbeda yaitu pengaruh positif dan pengaruh negatif antar variabel, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SDM MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Janata Marina Indah)**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuadan kerja karyawan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja SDM.

4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi agar bisa meningkatkan kepuasan serta kinerja SDM.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu serta wawasan peneliti tentang kinerja SDM dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang seimbang.

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.