

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang bekerja didalam organisasi tersebut. Majamen sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika pada organisasi mereka mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat seberapa besar potensi yang mereka miliki. Kepuasan kerja menjadi penunjang dalam mendorong organisasi bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021: 317) Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat membuat karyawannya nyaman dan menikmati pekerjaannya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Indikasi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu, jumlah kehadiran, ketepatan waktu kerja, reaksi positif terhadap kebijakan organisasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja dan produktivitasnya.

PT. Harma *Contractor* Indonesia adalah salah satu perusahaan pelaksanaan kontruksi besar yang ada di Indonesia. PT. Harma *Contractor* Indonesia beralamat di Jl. Margomulyo 44 Blok HH 20 RT. 01 RW. 01 Kelurahan Tambak Sarioso

Kecamatan Asemrowo Kabupaten Kota Surabaya. Perusahaan ini berpengalaman dalam mengerjakan proyek nasional. PT. Harna *Contractor* Indonesia ini berkonsentrasi penuh pada bidang kontruksi dengan bisnis General Supply Mekanikal & Elektrikal untuk proyek pemerintah, Industri dan *Contractor* Rekayasa serta di seluruh Indonesia. Perusahaan dapat dikatakan maju karena memiliki anggota yang kompak dan saling support dalam mencapai suatu target yang sudah direncanakan sebelumnya. Peran pemimpin sangat berpengaruh dalam membuat karyawan perusahaan memiliki kualitas kinerja baik serta kompak saat bekerja, adanya dukungan motivasi serta pemberian kompensasi juga diperlukan dalam menciptakan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya tersebut melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan perusahaan. Adanya peningkatan kerja pada PT. Harna *Contractor* Indonesia yang disebabkan oleh kinerja yang semakin tinggi dalam mengikuti dan memenuhi permintaan pasar saat ini sehingga membuat karyawan mengalami kesusahan agar dapat memenuhi target yang ada. Dampak adanya fenomena ini pada PT. Harna *Contractor* Indonesia membuat pegawai kesulitan untuk beradaptasi pada situasi tersebut. Permasalahan tersebut meliputi dari kinerja pemimpin serta motivasi kerja dan adanya kompensasi dari pihak perusahaan seringkali berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui kebenaran apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Didalam perusahaan terdapat kepuasan kerja yang menjadi hal yang penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Dalam kepuasan kerja seseorang dapat memiliki cerminan bagaimana perasaan yang dirasakan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Perasaan senang akan terlihat dengan positif dari karyawan perusahaan disaat bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan serta seluruh sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja karyawan. Pengertian lain mengenai kepuasan kerja menurut Luthans (2007) dalam (Ahmad Badawi & Susilo Raharjo, 2021:319) adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Menurut Joseph Tiffin (2000) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021:319) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diri sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Frederick Herzberg (dalam Aruan dan Fakhri, 2015) dalam Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:319) berdasarkan penelitiannya, mengembangkan pemikiran bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu intrinsik (dari dalam) dan ekstrinsik (dari luar).

Didalam perusahaan terdapat kepemimpinan dalam setiap organisasinya, pemimpin memiliki tugas mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mengikuti pencapaian tujuan yang di inginkan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:319) pada pengertian kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dalam

diri agar mempengaruhi orang lain maupun kelompok untuk menuju pencapaian visi atau tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Maka dalam hal ini menurut Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:325) pada hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan dengan adanya kepemimpinan yang baik serta benar akan menghasilkan kepuasan kerja yang meningkat.

Didalam perusahaan terdapat motivasi kerja yang akan mendukung pegawai perusahaan untuk terus bekerja secara optimal. Pemberian motivasi sangat diperlukan agar para pegawai merasa didukung untuk bekerja lebih baik dan efektif. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Ahmad Badawi & Susilo Raharjo (2021:319) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan menurut George R. Terry & Leslie W. Rue (2009) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021: 319) motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi, yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang tersebut ingin melakukannya. Maka dalam hal ini menurut Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021: 325) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan pemberian motivasi kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Didalam perusahaan terdapat kompensasi sebagai pilihan perusahaan agar dapat menjaga karyawan yang bemuat, pemberian kompensasi digunakan untuk menghargai prestasi yang telah dicapai karyawan. Menurut Andrew F. Sikula

(2000) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021: 320) kompensasi adalah segala sesuatu yang didasari atau dianggap sebagai imbalan atau setara. Mondy & Noe (1990) dalam Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2021: 320) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya pada organisasi. Maka dalam hal ini menurut Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo, (2021: 325) pada hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan pada penetapan kompensasi yang baik lalu tepat, sehingga pada kepuasan kerja akan juga meningkat dan karyawan merasa aman serta tenang dalam memenuhi kebutuhannya.

Pada masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Harma *Contractor* Indonesia mengenai kesulitan karyawan dalam beradaptasi pada pekerjaan yang semakin tinggi dan penyesuaian permintaan pasar saat ini, menimbulkan permasalahan pada kepuasan kerja saat ini dirasakan yang dialami oleh para karyawan PT Harma *Contractor* Indonesia berbagai upaya telah dilakukan oleh PT. Harma *Contractor* Indonesia dalam menyelesaikan masalah tersebut, namun belum dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Maka dari itu pembahasan penelitian ini baik untuk dibahas karena akan bermanfaat untuk meneliti tentang kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja PT. Harma *Contractor* Indonesia. Penelitian ini yang ditujukan untuk mengetahui “Pengaruh

kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Harna *Contractor* Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah saya jelaskan diatas. Maka rumusan masalah yang dihadapi yaitu meliputi :

1. Apakah kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Harna *Contractor* Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Harna *Contractor* Indonesia?
3. Apakah kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Harna *Contractor* Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada penjelasan rumusan masalah diatas, sehingga dari itu yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Menguji serta menganalisis apakah pada kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Harna *Contractor* Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Harna *Contractor* Indonesia.

3. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Harma *Contractor* Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta adanya tujuan penelitian yang sudah dijelaskan mendetail. Pada manfaat yang didapatkan pada penelitian terkini yaitu:

1. Bagi Peneliti

Bagi pihak peneliti dalam manfaat yang dapat dirasakan adalah akan menambah wawasan serta pengetahuan terutama dalam hal-hal kepemimpinan didalam perusahaan. Peneliti juga dapat menambah informasi bagaimana pentingnya motivasi kerja yang ada diperusahaan serta pemberian kompensasi yang akan berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja diperusahaan tersebut, sehingga wawasan tentang sumber daya manusia dapat bertambah dan dipahami.

2. Bagi Perusahaan

Pada penelitian yang dilakukan dalam hal ini manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah memiliki bahan pandangan serta pemikiran yang bisa dijadikan pertimbangan tentang cara yang digunakan atau gaya yang digunakan oleh pemimpin dalam mengatur perusahaan agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut menjadi lebih baik lagi. Perusahaan dapat

menciptakan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan secara baik sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut.

3. Bagi Pembaca

Menjadikan pengetahuan baru dengan bahan permasalahan yang ada di penelitian ini sebagai media informasi tambahan. Dapat memberikan hasil yang positif yaitu dapat mengetahui, memahami dan mampu mengimplementasikan materi tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini dibuat sebagai pedoman penulis dalam menyusun artikel ilmiah ini. Sistematika penulisan dari penyusunan ini secara umum mengikuti aturan dari panduan yang tercantum dalam buku pedoman yang telah dipisah menjadi lima bab utama yang memiliki tujuan dapat memberikan pandangan terhadap isi dari penelitian, sehingga menjadi lebih jelas dan terstruktur. Pada susunan dari penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai alasan pemilihan topik serta pengantar dari penelitian ini yang berisikan latar belakang masalah, serta adanya rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada tinjauan Pustaka yang ada pada bab ini akan menjelaskan adanya ringkasan pada penelitian terdahulu yang disertai dengan landasan teori yang berhubungan dengan topic penelitian saat ini. Pada teori yang beragam pada peneliti terdahulu yang akan dijelaskan secara sistematis untuk memudahkan peneliti untuk menyusun kerangka penelitian, sehingga nantinya akan digunakan pada pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai adanya hal - hal yang akan diulas oleh peneliti. Pada sub bab pada bab ini diantaranya merupakan beberapa rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, sumber data serta metode pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas serta teknik analisis data dimana akan digunakan peneliti untuk memberikan kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang uraian dari hasil peneliyian yang meliputi gambar umum subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian yang terjadi, dan memberi saran terhadap batasan penelitian tersebut.

