

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, perusahaan diharuskan untuk dapat bersaing dan mampu bertahan dengan para kompetitor lain. Kotler (2019) mengemukakan persaingan bisnis tidak hanya melibatkan perusahaan-perusahaan didalam negeri tetapi juga perusahaan-perusahaan dari luar negeri. Persaingan yang semakin ketat ini membuat para pelaku bisnis harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar memiliki proses produksi yang baik sehingga produktivitas perusahaan dapat terwujud.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dalam setiap organisasi, penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat akan menjadikan kemampuan riset perusahaan menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang pada akhirnya akan menjadi aset jangka panjang yang berharga bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) cukup signifikan dan terkadang tidak dapat digantikan pada domain-domain tertentu. Betapapun teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia semuanya tidak akan bermakna (Ardianti, dkk 2018). Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola sesuai dengan fungsinya agar selalu produktif dan menghasilkan lebih banyak keuntungan bagi perusahaan. Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia di era kontemporer memberikan paradigma baru dengan menggunakan teknologi informasi, sehingga sangat membantu dalam mengelola sumber daya manusia yang adabagi perusahaan.

Setiap organisasi memiliki elemen fundamental yang didukung oleh variabel internal dan eksternal, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Karyawan merupakan elemen kunci dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan, terutama dibidang produksi. Para karyawan perlu memenuhi kriteria kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi guna menjamin kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka. Untuk memenuhi standar organisasi, karyawan membutuhkan Kompensasi yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan bebas tanpa masalah yang dapat menghentikan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Karyawan juga membutuhkan atasan yang tepat yang akan menyediakan lingkungan ini, tetapi di atas semua itu, ia akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan cara yang benar, membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setiap orang memiliki kriteria yang berbeda dalam mengukur kepuasan kerja mereka sendiri. Faktor yang mempengaruhinya antara lain pembayaran, jam kerja, jadwal, tunjangan, tingkat stres dan fleksibilitas. Kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas, motivasi, prestasi kerja dan kepuasan hidup (Abuhashesh & Aldmour, 2019), Hal ini juga berdampak pada kehidupan pribadi karyawan, di mana karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di Perusahaan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai rasa pencapaian dan keberhasilan karyawan. Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini diwujudkan dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Secara umum diyakini bahwa hal ini terkait langsung dengan produktivitas dan kinerja kerja, serta kesejahteraan pribadi. Kepuasan kerja umumnya dapat dikatakan tercapai ketika pendapatan yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan pekerja dan jika karyawan merasa nyaman

bekerja di perusahaan tersebut tanpa kekhawatiran mengenai gaji yang tidak mencukupi, kurangnya jaminan kesehatan/keselamatan kerja, serta ketiadaan jaminan masa tua atau pensiun.

Menurut Edy Sutrisno (2019:146) mengatakan “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam banyak kasus, faktor pendorong yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu merupakan keinginan dan kebutuhan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan akan menentukan keefektifan manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Widhianingrum, 2017).

Namun, selain membutuhkan motivasi, organisasi harus memiliki seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hidayat (2018:143) menyatakan kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya, agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Supomo & Nurhayati (2018), pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan serta memunculkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi yang rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila suatu organisasi memberikan

kompensasi tidak berdasarkan keadilan, maka akan merugikan organisasi itu sendiri. Kasmir (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepadakaryawan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi perhatian bagi PT. Mulya Wassari Gas Madiun yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang gas yang berdiri pada 2017. Awal mulanya perusahaan ini berdiri sebagai agen penyalur oksigen yang beralamat di Jl. Pahlawan Kabupaten Ponorogo. Seiring dengan banyaknya permintaan industri yang meningkat akan kebutuhan gas oksigen dan lainnya pada 28 September 2019, PT. Mulya Wassari Gas melakukan ekspansi yang kini berlokasi di Jl. Raya Dolopo – Ngebel, Banjarjo, Desa Bader, Kecamatan Dolopo, Kabupaten Madiun. PT Mulya Wassari Gas memainkan peranan penting sebagai pemasok gas di Jawa Timur khususnya keradisenan Madiun yang menyediakan berbagai kebutuhan gas medis dan industri antara lain seperti oksigen, nitrogen, argon, *acetylene*, *hydrogen*, dan karbon dioksida. Pada saat ini perusahaan memiliki 42 orang karyawan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti didapat informasi bahwa beberapa karyawan PT. Mulya Wassari Gas mengeluhkan kepuasan kerja belum sepenuhnya maksimal hal itu disebabkan oleh berbagai macam faktor. Dari banyaknya faktor tersebut peneliti menduga bahwasanya penurunan kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang datang terlambat, belum bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu, terkadang tidak mencapai target dan sering tidak konsentrasi saat jam bekerja, terutama mendekati akhir jam kerja.

Dengan mempertimbangkan faktor faktor yang telah disebutkan, seperti kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang merupakan aspek penting dalam mempertahankan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang kaitannya dengan kinerja perusahaan. Hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan PT. Mulya Wassari Gas Madiun untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan penyedia gas lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan serta fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Mulua Wassari Gas Madiun”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mulya Wassari Gas Madiun?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Mulya Wassari Gas Madiun?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mulya Wassari Gas Madiun?
4. Apakah secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mulya Wassari Gas Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mulya Wassari Gas Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mulya Wassari Gas Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mulya Wassari Gas Madiun.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mulya Wassari Gas Madiun.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, informasi dan wawasan baru pada umumnya dan di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi PT. Mulya Wassari Gas Madiun

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan bagi PT. Mulya Wassari Gas Madiun dan dapat memberikan manfaat kedepannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan, bahan referensi dan pembelajaran serta penyempurna yang nantinya dapat lebih dikembangkan dan disempurnakan dalam penelitian selanjutnya.