

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah faktor penting untuk menjamin keberlangsungan perusahaan. Setiap perusahaan yang maju tidak lepas dari dukungan seluruh anggota di dalamnya. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai suatu perasaan atau keadaan emosional yang bersifat menyenangkan ataupun tidak, sebagaimana dirasakan pekerja sewaktu melakukan pekerjaan (Handoko, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi berarti pekerja atau karyawan menyukai pekerjaan mereka. Evaluasi atau penilaian kepuasan kerja dilakukan sebagai suatu usaha untuk menstimulasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerjanya yaitu apabila perusahaan memiliki seorang pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik. Pemimpin adalah sosok yang menjadi sorotan dan yang akan menjadi contoh untuk karyawan bawahannya. Tampubolon (2007) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku, ataupun strategi yang dilakukan pemimpin dalam upaya untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, yang merupakan hasil kombinasi dari sikap, sifat, keterampilan dan falsafah yang dimilikinya. Hersey dan Blanchard (1992) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) menyatakan pimpinan harus memperhatikan dan menyesuaikan tingkat perkembangan bawahannya untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi dengan *empowerment*. *Empowerment* atau pemberdayaan adalah suatu proses melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan dapat berdampak signifikan (Tjiptono, 2000). Pemberdayaan merupakan suatu pemahaman dimana atasan atau pimpinan memberikan kesempatan atau kewenangan kepada karyawan untuk berkontribusi, menunjukkan keterampilan, dan bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukan. (Wijaya, 2015). Pemberdayaan menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengembangkan kemampuan dan talenta karyawan sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan.

Hal lainnya yang juga ditemukan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi disini berarti segala sesuatu yang didapatkan oleh pekerja sebagai bentuk upah atau balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan (Handoko, 2014). Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat memotivasi dan menaikkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, sehingga dapat lebih mencapai tujuan-tujuan atau sasaran dari organisasi. Kompensasi menjadi suatu hal yang penting karena kompensasi menjadi suatu ukuran yang mencerminkan karya sehingga membentuk nilai mereka di mata masyarakat, keluarga ataupun karyawan yang lain. Kompensasi dapat dilihat sebagai suatu hal yang menggambarkan status di mata masyarakat. Karyawan yang merasa tidak mendapat kompensasi yang sepadan akan terjadi penurunan dari kepuasan, prestasi kerja, dan motivasi kerja.

PT Parama Murti adalah sebuah perusahaan kontraktor yang berdiri tahun 1994, dan berdomisili di Kota Manado, Sulawesi Utara. Dalam perkembangannya, saat ini PT. Parama Murti berkembang dan lebih dikenal sebagai perusahaan yang

bergerak di bidang kontraktor pertambangan dan penyewaan alat berat bagi para pengusaha-pengusaha tambang. Selain itu, PT. Parama Murti juga banyak mengerjakan proyek-proyek infrastruktur seperti konstruksi jalan, pembuatan bangunan, pembuatan dermaga, irigasi, pengerukan danau, perluasan bandara, pembangunan proyek pembangkit tenaga Listrik.

Dalam menjaga kualitas, PT Parama Murti selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Berdasarkan wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur PT Parama Murti adalah gaya kepemimpinan demokratis, Gaya kepemimpinan demokratis dikatakan merupakan tipe gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk diterapkan di perusahaan ini, dimana hal ini terlihat dari pimpinan yang mau mendengarkan opini, kritik maupun saran dari bawahannya. Namun hal ini belum diterapkan oleh manager dan supervisor, yang melakukan evaluasi dan menerima *direct report* langsung dari karyawan.

Sistem kompensasi yang sudah diberlakukan ada dalam bentuk finansial, yaitu mendapat kompensasi atau bonus produksi jika berhasil mencapai target. Selain itu terdapat kompensasi cuti yaitu jika karyawan tidak mengambil cuti akan mendapat tambahan 50% gaji. Kompensasi yang lain dilihat dari kompensasi pemakaian alat berat dan absensi kehadiran. Jika dalam penilaian menunjukkan kinerja yang baik, akan mendapatkan tambahan bonus. Namun kompensasi berdasarkan prestasi atau hasil kerja belum diterapkan sehingga karyawan merasa kompensasi yang diterapkan belum cukup. Selain itu kompensasi berdasarkan target produksi jarang tercapai.

Beberapa program pemberdayaan karyawan yang sudah dilakukan seperti pelatihan, berupa sertifikasi POP untuk para manager, pelatihan pengoperasian unit untuk operator dan driver, dan pelatihan K3 untuk safety officer. Namun training ini bergantung pada pelaksana dari luar yaitu pemerintah ataupun swasta. Jika training ini tidak diadakan dari pelaksana luar, maka karyawan belum mendapatkan training. Menurut direktur, para manager dan supervisor telah diarahkan untuk lebih meningkatkan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Namun beberapa manager berpendapat karena karyawan kebanyakan pendidikan berlatar belakang SMA maka hal ini terkadang sulit diterapkan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak manager SDM, terdapat permasalahan yaitu data keluar masuk karyawan yang belum memenuhi target. Dari data dapat dilihat bahwa keluar masuk karyawan di tahun 2020, berjumlah 80.0%. Hal ini jauh dari ekspektasi perusahaan yaitu < 10% dari total jumlah karyawan, sehingga belum mencapai target.

Data Masuk dan Keluar Karyawan
Tahun 2020

NO	Jabatan	Januari sd April		Mei sd Agustus		September sd Oktober	
		M	K	M	K	M	K
1	Support	7	0	1	2	1	1
2	Health Safety Environment (HSE)	8	5	0	0	1	1
3	Logistic & BBM	8	2	0	1	2	1
4	General Affairs (GA)	47	17	3	6	2	4
5	Plant	42	9	0	3	1	2
6	Produksi	196	28	18	62	22	48
Total		308	61	22	74	29	57

Tabel 1.1 Data Masuk dan Keluar Karyawan di PT Parama Murti

Selain itu dari masalah tingkat kedisiplinan dapat dilihat bahwa data absensi karyawan masih belum mencapai sasaran. Dari bulan Januari sampai April 2020 terdapat 12 karyawan yang absen. Sedangkan pada bulan Mei sampai Agustus 2020 terdapat 3 karyawan yang absen. Di bulan September dan Oktober jumlah karyawan yang absen berjumlah sebanyak 10 orang. Jika dihitung absensi karyawan adalah 18,4%. Hal ini tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan adalah <5%.

Data Absen Karyawan
Tahun 2020

Alasan Absen	2020		
	Januari sd April	Mei sd Agustus	September sd Oktober
Cuti	9	3	7
Cuti Sakit	0	0	0
Ijin	3	0	1
Mangkir	0	0	0
Total	12	3	8

Tabel 1.2 Data Absen Karyawan di PT Parama Murti

Berdasarkan data tersebut terlihat adanya kesenjangan (gap) dari ekspektasi dan realita. Hasil wawancara dengan pihak manager SDM dan beberapa karyawan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang tepat, *empowerment* (pemberdayaan) karyawan yang masih kurang, dan kompensasi yang belum

memadai dapat menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti, dengan maksud untuk melihat aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan usahanya.

Yanoto (2018) melakukan penelitian di PT Nutrifood Indonesia dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suprpta, Sintaasih, dan Riana (2015) juga menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Srinadi dan Netra (2014) menyatakan bahwa *empowerment* atau pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Laba dan Sudibia (2015) mengatakan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Muflih (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *empowerment*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti?
2. Apakah *empowerment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh *empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Parama Murti.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk institusi

Memberikan kontribusi data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *empowerment*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT

Parama Murti, sehingga institusi dapat memberikan sistem yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat untuk keilmuan

Menambah studi kepustakaan bagi pengemban ilmu pengetahuan manajemen.

Memberikan referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis, *empowerment*, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

