

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi perusahaan mengalami banyak kendala untuk mengembangkan perusahaannya. Kendala tersebut dapat berupa faktor-faktor eksternal seperti persaingan bisnis yang ketat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat. Setiap perusahaan tentunya ingin menjadi pemimpin dalam suatu industri, oleh sebab itu setiap perusahaan memiliki strategi untuk menghadapi persaingan tersebut.

Salah satu strategi tersebut adalah penciptaan keunggulan bersaing pada lingkungan internal. Baik atau buruknya kinerja perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas sumber daya internal yang dimiliki perusahaan. Baiknya kualitas sumber daya internal yang dimiliki suatu perusahaan akan mengarahkan perusahaan kearah kinerja yang baik, dan sebaliknya buruknya kualitas sumber daya internal akan menurunkan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya internal yang memegang peran sangat penting dalam kinerja perusahaan yaitu mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Adanya kerja sama yang baik

antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan akan meningkatkan produktivitas yang dimiliki perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja. Menurut Ivancevich dkk. (2006), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Ivancevich dkk. (2006), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu imbalan, pekerjaan karyawan tersebut, peluang promosi, rekan kerja, lingkungan kerja, dan keamanan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusak kondisi perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pekerjaan, indiscipliner karyawan dan gejala negative lainnya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi

diinginkan oleh perusahaan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif (Alhempy, 2012).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam satu organisasi (Brahmasari, 2008).

Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan, hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, yang dapat menunjukkan kontribusi kerja mereka dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan imbalan tertentu (Sigian, 2002).

Selain itu, kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Sebagai contoh, para manajer harus merencanakan dan mengorganisasi, tetapi

peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya buruk yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya, walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu (Alhempri, 2012).

The logo of Universitas Andalas is a shield-shaped emblem. At the top, a banner reads "UNIVERSITAS ANDALAS". The central part features a green tree with a red flame-like shape at its base, set against a background of yellow sun rays. Below the tree, a banner contains the motto "SIUK RUMAH BANG".

Selain faktor kompensasi dan kepemimpinan, faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya (Nasution, 2013).

Lingkungan kerja juga memiliki peran yang penting untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bukanlah faktor yang melakukan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan, tetapi pengaruh dari lingkungan kerja langsung mempengaruhi para karyawan yang melakukan produksi tersebut.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dan sebaliknya karyawan akan merasa kurang puas bekerja jika lingkungan pekerjaannya tidak memadai.

Kegiatan operasional perusahaan akan bergantung pada kondisi karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman, situasi ini akan menyebabkan karyawan merasa betah dan puas dalam bekerja. terciptanya kepuasan kerja pegawai sebaik mungkin agar moral kerja didedikasikan kecintaan dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Apabila suatu pekerjaan dianggap menyenangkan oleh para pegawainya, ada beberapa kemungkinan yang dapat terjadi dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Premier Basko hotel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan. Perusahaan ini terletak pada Jl. Prof. Dr. Hamka No 2A Padang. Hingga saat ini Premier Basko hotel memiliki karyawan berjumlah 179 orang. dari hasil wawancara awal dengan salah satu manajer pada bidang sumber daya manusia pada Premier Basko Hotel Padang, Santi, mengatakan bahwa sistem kontrak yang diberikan kepada karyawan hanya selama 1 tahun. Jadi setiap tahunnya akan ada terjadi kegiatan keluar masuk karyawan. Dari informasi yang didapatkan, pada januari 2012 hingga Desember 2014 didapat data turnover sebagai berikut:

Table 1.1. Data Tingkat Kehadiran Pegawai Awal Tahun 2015 Premier Basko

Hotel Padang

Bulan	Hadir (%)	Absen (%)	Hadir tapi tidak ditemukan dikantor (%)
Januari	95%	5%	24%
Februari	92%	8%	27%
Maret	87%	13%	18%
April	90%	10%	15%
Mei	92%	8%	23%
Juni	79%	21%	42%
Juli	82%	18%	39%
agustus	83%	17%	33%

Sumber : Premier Basko Hotel Padang.

Table 1.2. Data Kepuasan Kerja Karyawan

No	indikator	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3	Karyawan 4	Karyawan 5
1	Kondisi pekerjaan sangat baik	Setuju	Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
2	Tanggung jawab jelas	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju
3	Keadilan dalam promosi	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Setuju
4	Hubungan dengan atasan baik	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Setuju
5	Balas jasa adil	Tidak Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Tidak Setuju

Setelah dilakukan wawancara terhadap lima karyawan Premier Basko Hotel secara acak, maka didapat data sebagai berikut :

1. Dua orang karyawan merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan saat ini.
2. Tiga orang karyawan merasa tidak puas dengan tanggung jawab yang diberikan.
3. Dua orang karyawan merasa kurang puas dengan peluang promosi yang diberikan.
4. Dua orang karyawan merasa hubungan dengan atasan tidak baik.
5. Dua orang karyawan merasa tidak puas dengan balas jasa yang diberikan.

Untuk karyawan yang baru direkrut, akan diberikan waktu 3 bulan bekerja sebagai masa percobaan. Jika pada masa ini seseorang karyawan memperlihatkan kemajuan yang baik maka pihak manajemen akan memberikan kontrak 1 tahun kepada karyawan tersebut dan sebaliknya jika karyawan tersebut tidak memperlihatkan kemajuan yang baik maka karyawan tersebut tidak diberikan kontrak. Setelah diberikan kontrak pihak manajemen akan memberikan kepada karyawan baru melalui pihak ketiga yaitu lembaga pelatihan yang memiliki kerja sama dengan pihak hotel. Pelatihan tersebut dilakukan sekali dalam waktu 3 bulan.

Pihak manajemen harus mampu mengatasi segala permasalahan karyawan dalam bekerja. salah satunya adalah masalah kedisiplinan. Pada

tahun 2013 tingkat keterlambatan karyawan mencapai 45%, namun setelah diberlakukan beberapa peraturan yang lebih ketat pada akhir 2014 tingkat keterlambatan karyawan menurun menjadi 3%..

Dilihat dari data diatas banyaknya karyawan yang keluar setiap tahunnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kebanyakan dari karyawan yang keluar tersebut direkrut oleh hotel pesaing karena memberikan kinerja yang cukup baik. Dari semua fenomena diatas tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Premier Basko Hotel Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Premier Basko Hotel?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Premier Basko Hotel?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Premier Basko Hotel?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Premier Basko Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Premier Basko Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Premier Basko Hotel.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

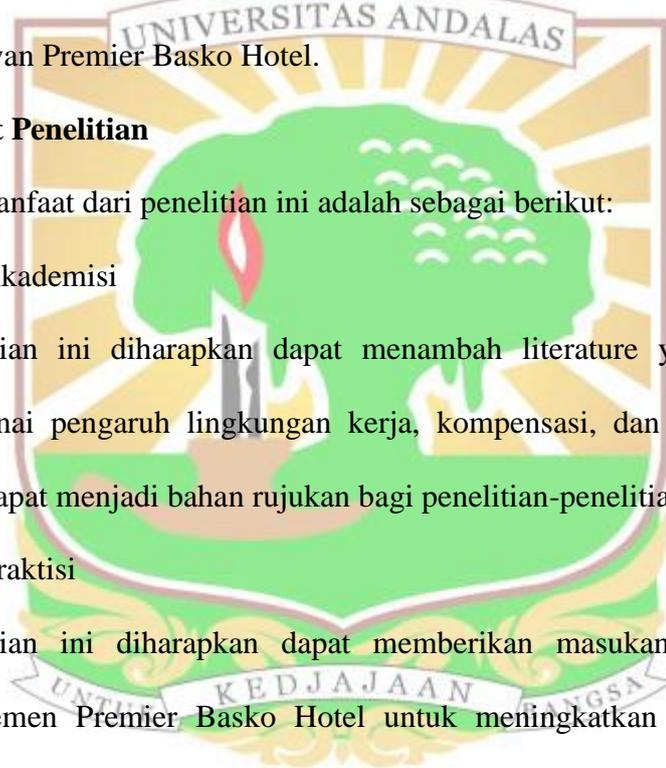
Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja serta dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Premier Basko Hotel untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mencegah terjadinya perluasan dan kerancuan pembahasan, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Premier Basko Hotel.



1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Merupakan bab yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini menjelaskan landasan teori yang berisi tentang konsep lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan hasil pengumpulan data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini merupakan bagian penutup dan berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

