

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Pesatnya pengembangan menuju proses industrialisasi dengan menggunakan teknologi tentu membutuhkan tersedianya sumber daya alam, modal dan teknologi. Akan tetapi, hal tersebut bukan merupakan jaminan bahwa kemajuan perusahaan dapat diraih secara gemilang. Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga sangat menentukan, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bertahan dan bersaing di dunia usaha.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi

yang ada dalam suatu perusahaan, karena kualitas suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, dengan demikian sebaiknya perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga memenuhi kebutuhan karyawan agar merangsang timbulnya kepuasan kerja sehingga produktivitas menjadi meningkat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, Karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sementara karyawan yang kepuasan kerjanya rendah lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa faktor, faktor-faktor yang sering dijadikan alat dalam mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu, pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana satu orang pemimpin mempengaruhi pengikut dengan cara tanpa paksaan untuk mencapai tujuan, proses seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan gaya kepemimpinan,

kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin dalam suatu perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi dapat diartikan sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi yang diberikan merupakan suatu balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan yang berupa gaji, upah, insentif maupun fasilitas atau sarana yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, atas pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan jasa-jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong kepuasan kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

PT. Adetex Filament mengalami penurunan produksi sejak tahun 2007 lalu dan puncaknya adalah pada 5 tahun terakhir, dimana *output* perusahaan pada tahun 2008-2012 dari divisi perajutan hanya sebesar 25%, sementara biaya produksi yang dikeluarkan cukup besar, dengan kondisi tersebut perusahaan terpaksa melakukan pengurangan pada seluruh fungsi yang ada dalam perusahaan dengan mengurangi jumlah produksi dan menekan tingkat kompensasi serta mengurangi jumlah tenaga kerja, berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan dan bagian SDM diketahui bahwa pada bulan April tahun 2013 perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada 900 pekerja, namun sebanyak 339 karyawan telah kembali bekerja di perusahaan setelah menandatangani pernyataan kesepakatan untuk menerima kebijakan perusahaan, berkaitan dengan upah yang diberikan, perusahaan hanya dapat membayar upah sesuai upah minimum kabupaten (UMK) tahun 2010 yaitu sebesar Rp.1.060.500,00- sementara itu berdasarkan SK Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/kep.1405-Bangsos/2012 tentang upah minimum Kabupaten Bandung pada tahun 2013 ditentukan UMK kabupaten yaitu sebesar Rp.1.388.330,00-. Karyawan PT. Adetex Filament terpaksa menyetujui keputusan perusahaan, karena PT. Adetex Filament hanya sanggup membayar upah sesuai UMK tahun 2010, namun tidak sedikit karyawan yang merasa tidak puas atas kebijakan perusahaan tersebut dan mengundurkan diri. Berkenaan dengan ketidakpuasan kerja pegawai, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Tabel 1.1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT. Adetex Filament

Tahun	dept. Weaving			dept. Printing			dept. Finishing			TOTAL
	Kuartal I	Kuartal II	Kuartal III	Kuartal I	Kuartal II	Kuartal III	Kuartal I	Kuartal II	Kuartal III	
2012	8	7	4	5	5	8	4	3	2	46
2013	4	5	3	10	10	5	2	5	4	48
2014	10	5	10	6	5	15	5	7	6	69
Jumlah	56 orang			69 orang			38 orang			163 orang

Sumber : Dokumen bagian SDM PT. Adetex Filament, 2015

Tabel 1.1 di atas merupakan data pengunduran diri tenaga kerja pada PT. Adetex Filament, data tersebut menunjukkan tingkat pengunduran diri karyawan dari tiga departemen produksi yang ada dalam perusahaan, dari data tersebut jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dalam 3 tahun terakhir sebanyak 163 orang atau sebesar 12 % dari total karyawan yang ada di perusahaan sejak tahun 2011, saat ini jumlah karyawan di perusahaan sebanyak 1212 orang, peningkatan jumlah pengunduran diri tersebut bukan di sebabkan karena pensiun atau habis masa kontrak kerja, melainkan diduga karena adanya ketidakpuasan karyawan, hal tersebut tentunya dapat merugikan perusahaan karena bagi perusahaan padat karya seperti PT. Adetex Filament karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Tingkat pengunduran diri yang tinggi memberikan efek yang negatif kepada perusahaan dan rekan kerja, efek yang muncul tercermin dari kinerja karyawan yang menurun, serta perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi dalam merekrut karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang

mengundurkan diri. Berikut ini adalah data kepuasan kerja karyawan dari hasil kuesioner yang disebarikan pada 100 orang karyawan tetap secara acak pada tiga divisi yang dilakukan tiap enam bulan oleh bagian SDM PT. Adetex Filament.

Tabel 1.2 Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adetex Filament

JENIS PENILAIAN	TINGKAT KEPUASAN KERJA		
	Juli - Desember 2013	Januari - Juni 2014	Juli - Desember 2014
Promosi	65%	65%	65%
Beban Kerja	70%	72%	73%
Atasan	30%	35%	33%
Rekan kerja	75%	77%	78%
Kompensasi	21%	38%	36%

Sumber : Dokumen bagian SDM PT. Adetex Filament, 2015

Tabel di atas merupakan data persentase kepuasan kerja karyawan yang di evaluasi tiap semester oleh perusahaan, dari data di atas dapat diketahui bahwa tingkat persentase kepuasan kerja karyawan yang terbesar adalah rekan kerja dengan persentase sebesar 78% berdasarkan data pada semester kedua tahun 2014, hal tersebut mencerminkan hubungan antar karyawan cukup baik dan adanya kondisi yang saling mendukung antar pekerja yang ada dalam perusahaan, persentase kepuasan kerja karyawan yang paling rendah adalah atasan dan kompensasi dengan persentase atasan sebesar 33% dan kompensasi sebesar 36% berdasarkan data pada semester kedua tahun 2014, rendahnya persentase atasan merupakan cerminan dari rendahnya hubungan antara atasan dengan karyawan, berkaitan dengan hubungan atasan terhadap bawahan hal yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan, dan tingkat persentase kompensasi yang rendah

menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor–faktor yang menjadi dimensi pengukuran kepuasan kerja karyawan yaitu, pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah, Robbins dan Judge (2015:50). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviane (2012) bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Dorowuju dkk (2013) diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan menyebabkan motivasi tinggi dan kepuasan kerja meningkat, serta tingkat penghasilan yang rendah akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adetex Filament. ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka permasalahan yang ingin diangkat oleh penulis adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud pelaksanaan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian - penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini adalah PT. Adetex Filament yang berlokasi di Jalan Raya Banjaran No. 590 Kabupaten Bandung Telepon: (022) 2503505, Faximile : (022) 2501134, E-mail. Adxho@ibm.net. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 8 Desember 2014 - 10 Januari 2015.

