

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia kerja sebuah perusahaan berkembang pasti membutuhkan SDM yang cerdas dan handal untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, lembaga pendidikan tinggi menekankan pendidikan kompetensi yang bertujuan menghasilkan mahasiswa cerdas dan handal yang diakui dengan baik dalam bidang komputer dan manajemen. Dengan kata lain, lembaga pendidikan tinggi bertekad untuk menghasilkan mahasiswa yang siap pakai di dunia kerja.

Kepuasan karyawan terhadap budaya kerja perusahaan. Amanah dalam budaya kerja memegang teguh kepercayaan yang diberikan, seperti berpegang teguh pada nilai moral dan etika. Kompeten dalam budaya kerja terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, seperti meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

Gaya Kepemimpinan terhadap kemampuan mengambil keputusan. Harus bisa menjadi decision maker, decision maker itu harus cepat, tepat dan tidak asal-asalan. Kita harus bisa mengambil kesimpulan suatu hal dan memberikan petunjuk kepada bawahan.

Kompensasi terhadap upah atau gaji. Dalam komponen tetap dan komponen variabel, komponen tetap gaji pokok dan tunjangan tetap ditetapkan berdasarkan golongan yang mengacu kepada skala gaji sebagaimana tercantum pada gaji pokok dan tunjangan tetap tahun 2008. Komponen variabel tunjangan jabatan diberikan sebagai penghargaan dari perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan fungsi jabatan dengan imbalan berupa uang yang diperoleh dari perhitungan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode hay point yang mempertimbangkan beban kerja berdasarkan aspek know how, problem solving, dan accountability, kelas distrik/kebud/peks/rs dimana hasil perhitungan berupa poin jabatan.

Pengembangan karir terhadap informasi tentang berbagai peluang promosi. Dalam proses promosi kepala divisi/biro/bagian/distrik/manajer tidak dibenarkan untuk menghunjuk langsung pelaksana tugas jabatan, sebelum dilakukan seleksi tingkat perusahaan terhadap calon-calon yang telah lulus seleksi di tingkat divisi/biro/bagian/distrik/unit kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan PTPN III

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?

4. Bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1. Pengertian Kepuasan Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:202) menjelaskan kepuasan karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. (Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis 38 (2), 2016)

1.3.2. Indikator Kepuasan Karyawan

1. Kesesuaian Pekerjaan

Setiap pegawai menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasinya, atau setidaknya sesuai dengan perjanjian kontrak kerjanya. Memberikan pekerjaan yang berlebihan dan di luar bidangnya bisa membuat kepuasan karyawan menurun. Hal ini tentu akan mengganggu produktivitas karyawan dan mempengaruhi kinerja yang lain.

2. Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan

Pada dasarnya, setiap orang akan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan kemampuannya. Artinya, mereka harus menerima setiap risiko pekerjaan yang mungkin terjadi. Kondisi psikologis ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasannya yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas.

3. Budaya Kerja Perusahaan

Budaya kerja perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Budaya kerja perusahaan berkaitan dengan bagaimana cara setiap individu untuk berinteraksi, menyampaikan pendapat, hingga menerima kritik dan apresiasi.

4. Etos Kerja

Etos kerja datang dari diri masing-masing pekerja. Namun, perusahaan juga memiliki peran dalam memperbaiki etos kerja pegawai. Caranya adalah dengan membuat aturan dan kebijakan yang mampu mendisiplinkan pekerja.

(Sumber: <https://store.sirclo.com/blog/indikator-kepuasan-kerja/>)

1.3.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. (Sumber : JABE (Journal of Applied Business and Economic) 3 (3), 161-169, 2017)

1.3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. (Sumber:<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>)

1.3.5. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Milkovich dan Newman (2005 : 6) adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan. (Sumber: Purwanto S Katidjan, Suharno Pawirosuanto, Albertus Isnaryadi)

1.3.6. Indikator Kompensasi

1. Upah atau gaji

Adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

(Sumber:<https://www.akuntansilengkap.com/bisnis/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>)

1.3.7. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Bambang M.Yani (2012), mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. (Sumber: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 15 (1), 2015)

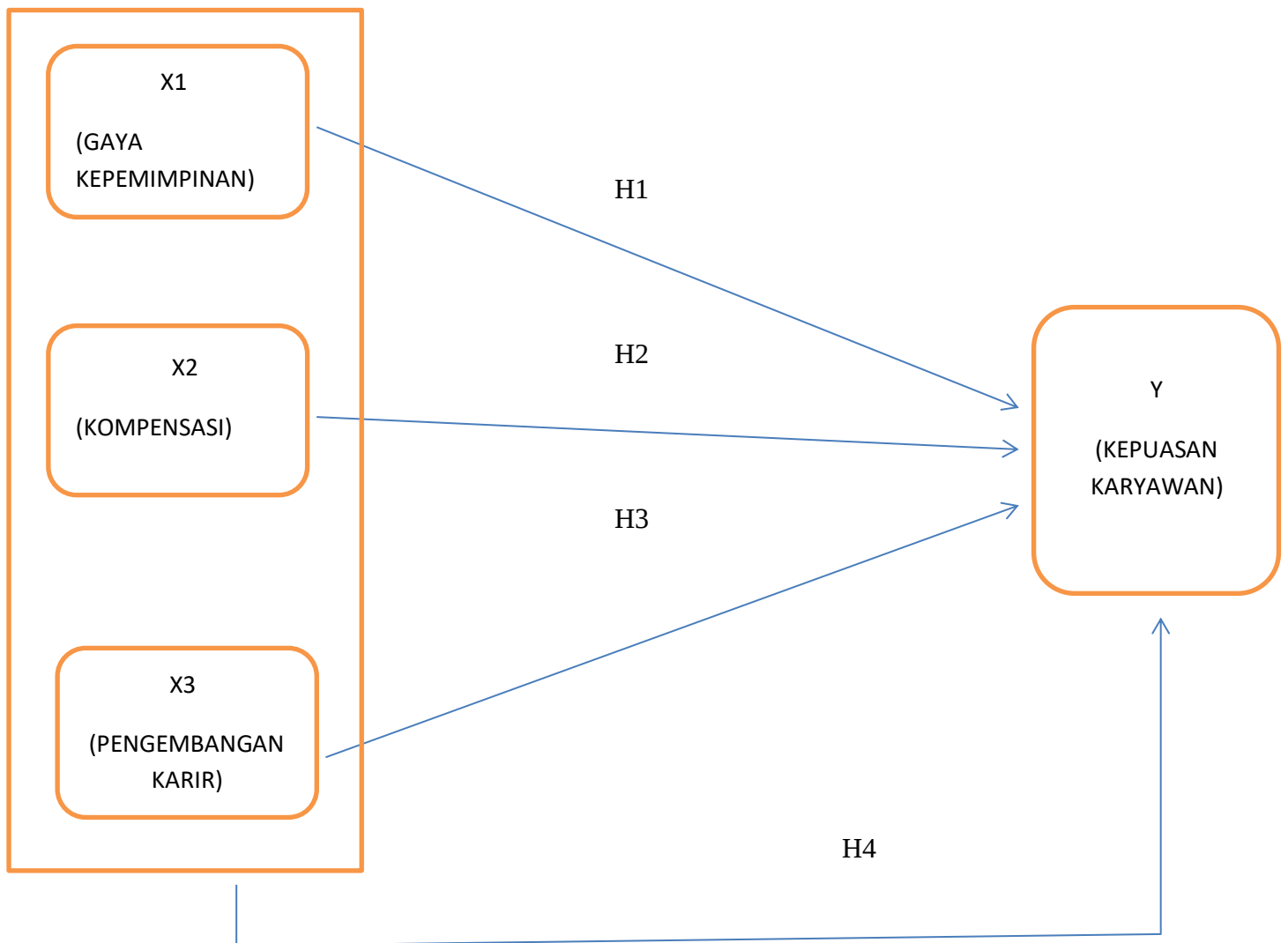
1.3.8. Indikator Pengembangan Karir

1. Perlakuan yang adil dalam karir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.
2. Kepedulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.
4. Adanya minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif.
(Sumber: <https://konselor.id/main/tips/indikator-pengembangan-karir.html>)

1.3.9. Teori Pengaruh

No	Nama Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Ndaru Prasastono 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi Y1: Motivasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel muria semarang terdapat pengaruh
2	Anita Tria Pupitasari, Elva Nuraina, Supri Wahyudi Utomo 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (PT. PDAM Luwu Tirta Kabupaten Magetan)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y1: Disiplin Kerja Karyawan.	Hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah gaya
3	Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5. Hipotesis Penelitian

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

H3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

H4: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III