

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena manusia memainkan peran penting dalam aktivitas sehari-hari, terutama di tempat kerja. Bertanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan administrasi pemerintahan di tingkat provinsi adalah Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Sumatera Utara. bertanggung jawab atas administrasi biro pimpinan, termasuk materi dan komunikasi, protokol, dan perencanaan, serta karyawan.

Kepuasan karyawan biasanya ditunjukkan dengan cara mereka menyukai pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka melakukannya; kepuasan karyawan sangat penting karena memengaruhi kinerja, retensi, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih baik, lebih setia, dan lebih mungkin menyarankan orang lain untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan karyawan di perusahaan tidak setinggi kepuasan karyawan Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Pemimpin seringkali tidak tahu mengapa karyawan tidak bahagia di tempat kerja. Banyak karyawan tidak puas dengan hal-hal seperti kompensasi yang kurang, tempat kerja yang tidak nyaman, dan masalah dengan kenaikan jabatan.

Gaya kepemimpinan sangat penting karena memengaruhi bagaimana seorang pemimpin mengelola tim dan organisasi, serta bagaimana kinerja dan motivasi anggota tim. Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu memiliki gaya kepemimpinan yang tidak dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja sama dengan semangat dan mencapai tujuan bersama. Jika seorang pemimpin tidak berkomunikasi dengan jelas dan efektif, mereka tidak dapat mengendalikan bawahan mereka dengan cara yang tepat, memberikan arahan yang jelas, dan memastikan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan secara optimal.

Kompensasi berperan vital disebabkan sebagai pemberian penghargaan atas kinerja mereka, meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka, dan mendukung kesejahteraan. Kompensasi juga membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dan mencapai kepuasan karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu belum memuaskan, termasuk bonus yang tidak memadai dan fasilitas yang tidak memberikan kompensasi uang tunai kepada karyawan seperti parkir dan fasilitas rekreasi yang tidak ada.

Pengembangan karir sangat penting karena membantu individu mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mempersiapkan diri untuk perubahan di dunia kerja. Pengembangan karir juga membantu perusahaan dengan meningkatkan kinerja tim, mengurangi turnover, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Tidak ada pengembangan karir di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Ini karena jarang ada program promosi jabatan yang lebih tinggi dan tidak ada pelatihan yang relevan untuk jabatan tersebut.

Dengan demikian peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang dan identifikasi, dapat merumuskan pertanyaan ialah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dapat berhasil jika mereka mampu menerapkan pendekatan situasional dan mau mendengarkan bawahannya dengan hati-hati berdasarkan informasi dan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan (Apriyanto, 2020).

Menurut Setiana (2021), gaya kepemimpinan mewakili filosofi, keahlian, dan pandangan politik seorang pemimpin.

*Leadership Style* artinya bagaimana seorang pimpinan berperilaku berdampak pada karyawan yang penerapannya sesuai dengan situasi (Nikmat, 2022).

### **1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Pengukuran *leadership style* yaitu (Sari dan Putra, 2023):

1. Kemampuan Pengambilan keputusan
2. Motivasi
3. Berkomunikasi
4. Pengendalian emosional

### **1.3.3 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah bentuk kompensasi yang diserahkan kepada karyawan sebagai *reward* (Enny, 2022).

Kompensasi artinya keseluruhan jenis yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan selama hubungan kerja (Akbar, 2022).

### **1.3.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Edison, dkk., (2021) Indikator kompensasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi normative, minimum kompensasi yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah serta tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan, hari raya, atau keagamaan, disebut kompensasi normatif.
2. Kompensasi kebijakan, didasarkan pada peraturan yang tercipta oleh perusahaan.

### **1.3.5 Pengertian Pengembangan Karir**

Kartono (2019) pengembangan karier artinya konsep yang yang dirancang dalam pembelajaran seumur hidup dan pengembangan keterampilan oleh karyawan.

Bahri (2022) pengembangan karir adalah tahapan seorang karyawan untuk menempati posisi di masa depan dalam perusahaan atau organisasi.

Astrika (2020) Pengembangan Karir adalah posisi atau pekerjaan yang dimiliki atau dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya

### **1.3.6 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Astrika (2020) hal yang dapat mengukur Pengembangan Karir :

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Masa Kerja

### **1.3.7 Pengertian Kepuasan Karyawan**

Wijonarko (2023), Kepuasan karyawan diartikan sebagai tanda bahwa karyawan berterima kasih atas penilaian yang mereka terima atas pekerjaan mereka.

Handoko (2019), Kepuasan karyawan adalah tanggapan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan, yang dapat dilihat dari perilaku mereka terhadap pekerjaan mereka dan semua peristiwa lain yang terjadi di tempat kerja

Cahyani, dkk., (2023), Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai suatu perasaan yang positif terhadap hasil kerja seseorang dan sebagai sesuatu yang bersifat pribadi

### **1.3.8 Indikator Kepuasan karyawan**

Menurut Agustini (2023) indikator kepuasan karyawan adalah :

1. Pekerjaan menyangkut karakteristik pekerjaan
2. Supervisi
3. Promosi
4. Rekan Sekerja

### **1.3.9 Teori Pengaruh**

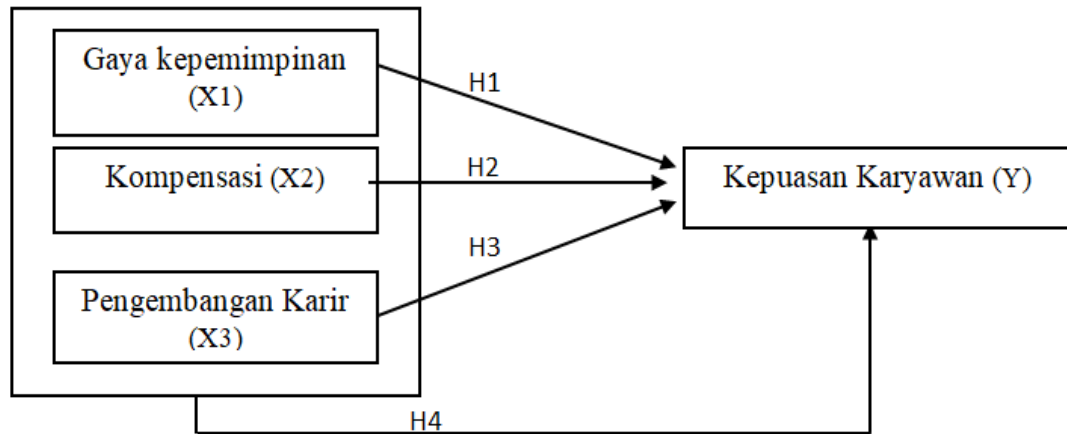
Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, semangat kerja, kreativitas, dan kepuasan karyawan dapat meningkat. Pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan bawahannya dengan baik akan penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik dan karyawan akan lebih bahagia (Prasetyo, 2023).

Peningkatan kepuasan karyawan adalah kompensasi sebagai imbalan atas kerja. Semakin adil dan memuaskan kompensasi yang diberikan, semakin puas karyawan (Halim dan Yusianto, 2023).

Hubungan antara kepuasan karyawan dan pengembangan karir sangat erat. Pengembangan karir yang baik dapat membuat karyawan lebih bahagia karena memberi mereka kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karier mereka. Kepuasan karyawan, pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, dan mengurangi tingkat *turnover* (Rulianti dan Nurpibadi, 2023).

#### 1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori-teori dan penelitian yang dilakukan, maka dapat terbentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

#### 1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprov su.
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprov su.
- H3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprov su.
- H4: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprov su.