

BAB I

PENDAHULUAN

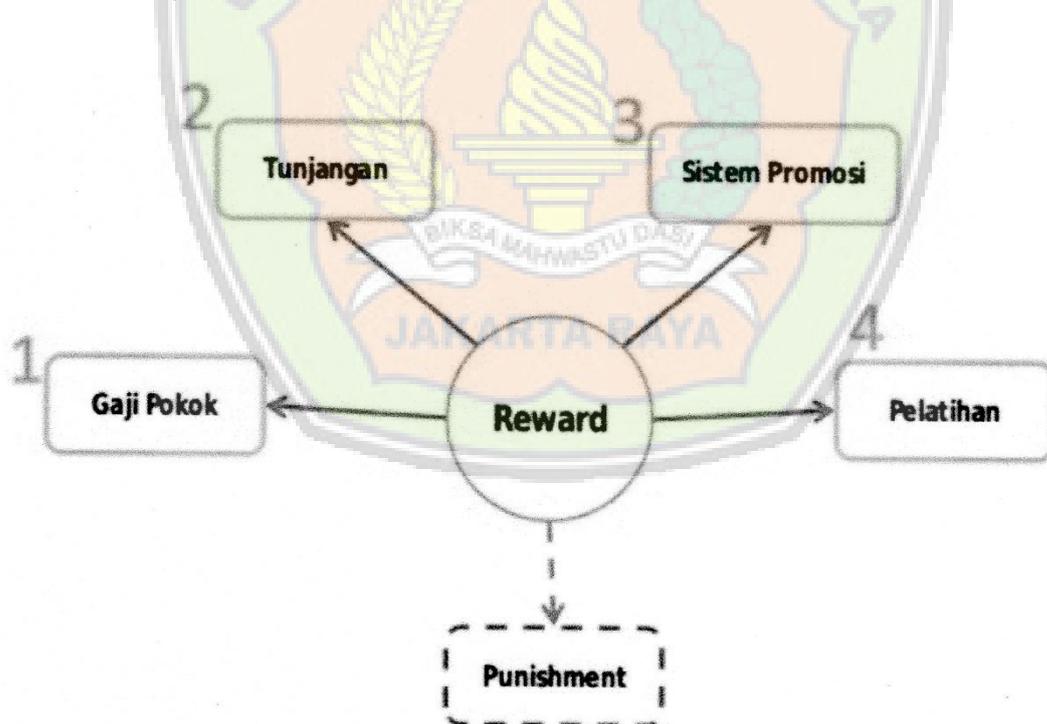
1.1 Latar Belakang

Di zaman yang sudah maju dan modern seperti sekarang ini suatu perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat, suatu perusahaan atau organisasi dapat menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan tercapai dengan sebagaimana yang diinginkan (Ni Wayan, 2016), dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, perusahaan juga perlu memperhatikan karyawannya agar karyawan tetap konsisten dan memberikan hasil kerja yang maksimal . Cara untuk mewujudkan agar karyawan tetap konsisten dan memberikan hasil kerja yang maksimal adalah dengan memberikan sebuah *reward* yang di terapkan dalam setiap perusahaan atau organisasi. Sehingga karyawan bisa merasakan adanya timbal balik positif yang mereka terima atas tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan selama ini. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tidak lepas dari adanya seorang pemimpin untuk menggerakkan adanya suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda yang digunakan oleh pemimpin itu sendiri, gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan kunci berhasil atau tidaknya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya. Tolak ukur dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang baik membuat karyawan berusaha untuk mengatasi kesulitan yang timbul dari tugas yang dijalani, begitu sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan kesulitan untuk mencapai hasil yang baik. Sebagaimana pada umumnya karyawan yang ada di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Cikini, Menteng Jakarta Pusat. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perhubungan darat di Indonesia yang

menangani jasa transportasi perkeretaapian di bidang jasa angkutan penumpang dan barang.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap seorang pimpinan *Junior Supervisor Human Resources* unit Sumber Daya Manusia & Umum beliau mengatakan dalam prakteknya untuk mencapai tujuan, suatu perusahaan atau organisasi sering menghadapi kendala termasuk yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1. Masalah yang ada adalah berkenaan dengan kepuasan karyawan, yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan diantaranya adanya pemberian *reward* pada karyawan yang ada di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 masih belum bisa dikatakan efektif karena masih adanya keterlambatan pemberian *reward*, seperti terlambatnya pemberian promosi, karyawan yang memasuki 5 tahun masa kerja sudah bisa di mutasi tetapi masih ada beberapa orang karyawan yang sudah sampai sekian tahun masa kerja belum di mutasikan juga. Adanya laporan sistem gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan kurang dari yang seharusnya.



Sumber: PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta 2019

Gambar 1.1 Program *Reward* Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Reward

Dimensi	Subdimensi	Sub-sub dimensi
	Gaji tetap	a. Gaji sesuai dengan beban pekerjaan
		b. Gaji sesuai dengan pengalaman kerja
		c. Gaji dapat mencukupi kebutuhan hidup
	Insentif	a. Insentif sesuai dengan produktivitas kerja dan prestasi
	Bonus	a. Pernah mendapat bonus
		b. Bonus sesuai dengan prestasi
		c. Merasa puas dan senang dengan bonus yang diterima
	Penghargaan	a. Pernah mendapat penghargaan sebagai pegawai teladan
		b. Mendapat pengakuan dari perusahaan
		c. Penghargaan memacu motivasi
	Pelatihan dan Pengembangan	a. Dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan
		b. Kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir

		c. Perusahaan membentuk pengembangan karir
	Pujian	a. Mendapat pujian dari atasan
		b. Pujian dapat menambah semangat bekerja
	Cuti	a. Mendapatkan cuti untuk pekerjaan yang cepat selesai'
		b. Mendapat cuti tahunan
		c. Setelah cuti lebih semangat bekerja
	Tunjangan	a. Tunjangan jabatan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
		b. Tunjangan sesuai dengan kebutuhan
	Asuransi	a. Pernah menggunakan asuransi kesehatan
		b. Asuransi mudah digunakan
		c. Asuransi kesehatan sesuai dengan kebutuhan
	Promosi	a. Pernah mendapat promosi
		b. Kesempatan yang sama untuk mendapat promosi
		c. Promosi untuk pegawai

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta 2019

Fakta ini menunjukkan sistem manajemen pada tataran proses organisasi masih sangat rendah perhatiannya terhadap peran Sumber Daya Manusia, yang menjadikan semangat kerja menurun dan ketidakpuasan terhadap isi dari pekerjaan

itu sendiri. Karyawan yang kepuasan kerjanya menurun akan berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalani. Seperti adanya beban kerja yang diberikan semakin banyak sehingga karyawan menjadi kewalahan dan sering terjadinya ketidak fokusan yang mengakibatkan komunikasi tidak berjalan dengan baik, Serta pekerjaan yang monoton menimbulkan rasa jenuh bagi para karyawan yang membuat keterampilan karyawan tidak terasah.

Dalam wawancara yang disampaikan kepada peneliti, pimpinan *Junior Supervisor Human Resources* mengatakan Pada penerapannya peran pemimpin sangat penting, karena kualitas dari pemimpin adalah faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Dapat dikatakan seorang pemimpin dengan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beliau juga mengatakan para pemimpin yang ada di dalam unit Sumber Daya Manusia & Umum ini menerapkan kepemimpinan yang tegas namun mendekat kan diri pada karyawannya. Apabila kepuasan karyawan meningkat maka karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menimbulkan kesalahan fatal terhadap tugas yang diberikan, dan pengerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan berjalan dengan baik. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan karyawan?
2. Apakah reward mempengaruhi kepuasan karyawan?
3. Apakah kepuasan karyawan mempengaruhi gaya kepemimpinan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka dilakukan penelitian dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1
3. Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan dan *reward* mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan teori dalam manajemen sumber daya manusia mengenai analisis gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kepuasan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.
2. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan
Tulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan dalam gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kepuasan kerja.
4. Bagi universitas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan tambahan referensi untuk dosen serta mahasiswa.

1.5 Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan lebih mendalam, penelitian ini hanya melakukan pembatasan masalah

yang berkaitan dengan analisis gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta

