

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memberikan kontribusi pada suksesnya perusahaan atau organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan apa saja aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang berfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta akan berfokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan pendapatan sekaligus berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Hal ini merupakan salah satu indikator terciptanya *Good Corporate Governance* sebuah perusahaan. Namun dalam prakteknya sering terjadi kendala. Salah satu penyebabnya adalah ketidakpuasan kerja. Pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan maupun organisasi. Karena itu, salah satu langkah yang ditempuh perusahaan adalah mengupayakan terciptanya kepuasan kerja pegawai sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan produktivitas perusahaan (*optimal output/yield*). Melalui gaya kepemimpinan atasan dan kompensasi yang diterima.

Sebagai perusahaan yang menjadi penyalur dana pensiun untuk melayani para peserta taspen. Karyawan PT. TASPEN (Persero) dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Salah satu faktor pendorong hasil kerja dan keefektifan yaitu adanya pimpinan atau atasan langsung. Dimana peranan seorang pemimpin sangatlah penting karena dapat mempergunakan wewenang serta kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu memberikan kompensasi langsung maupun tidak langsung serta adanya gaya kepemimpinan yang baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus menjamin bahwa karyawan puas dengan sesuatu yang diberikan perusahaan, karena ketidakpuasan karyawan merupakan titik

yang menjadi awal munculnya sebuah masalah dalam perusahaan maupun sebuah organisasi seperti tingginya tingkat absensi, lemburan yang tidak diberikan, dan masalah dengan atasan.

PT. TASPEN (Persero) yang didirikan tahun 1963 dan ditugaskan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program asuransi sosial pegawai negeri sipil yang terdiri dari program pensiun dan program hari tua. Hal ini disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 25 dan 26 Tahun 1981 yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki masa purna bakti atau pensiun. PT. TASPEN (Persero) kantor cabang Bekasi beralamat di jalan Kemakmuran raya no. 39, kelurahan Margajaya, kecamatan Bekasi Selatan, kota Bekasi. PT. TASPEN kantor cabang Bekasi meliputi oleh wilayah pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah, yaitu KPPN Kota Bekasi, KPPN Kabupaten Karawang, Kabupaten Karawang, dan Kabupaten Bekasi. Dengan menurunnya kompensasi kerja karyawan, maka berpengaruh juga dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin dan sedikitnya pengawasan terhadap karyawannya . Para karyawan yang terlalu bebas dan tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Tetapi dapat berdampak terhadap kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketidakhadiran pegawai dikarenakan izin, sakit, cuti maupun yang lainnya. Dalam 3 tahun belakangan, ketidakhadiran karyawan menjadi semakin meningkat. Dan terjadinya perubahan peraturan yang dibuat oleh perusahaan mulai Januari 2019 yaitu dengan mengurangi anggaran mereka dalam hal uang lemburan untuk karyawan. Akan tetapi, kebijakan para atasan ini membuat kecewa karyawan. Akibatnya karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan ini. Dan membuat menurunnya kepuasan kerja seluruh karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik mencoba melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero)?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero)?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero)?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. TASPEN (Persero).
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan PT. TASPEN (Persero).
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan PT. TASPEN (Persero).

## 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya karyawan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki kepuasan kerja bagi karyawan.

b. Bagi perusahaan

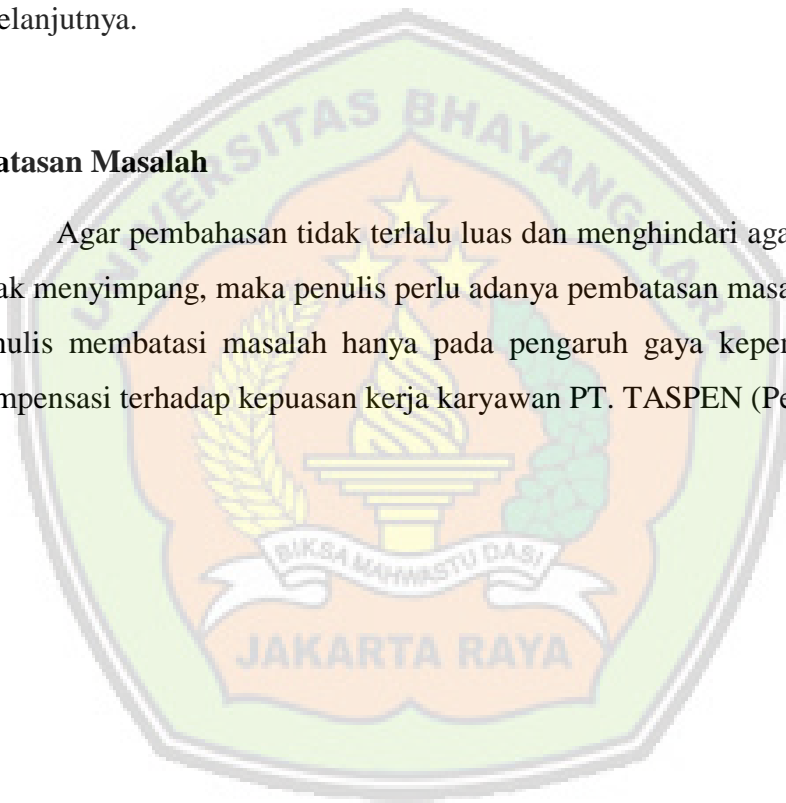
Sebagai Bahan bahan referensi pekerjaan sekaligus pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dan program meningkatkan kinerja dalam memperbaiki kepuasan kerja karyawan, serta memberikan masukan (saran/kritik) mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.TASPEN (Persero).

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini semoga bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu luas dan menghindari agar pembahasan tidak menyimpang, maka penulis perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (Persero).



## 1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan proposal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori gaya kepemimpinan demokrasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu dan konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data, metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil analisis data dan pembahasannya secara lengkap.

### **BAB V : PENUTUP**

Sebagai bab terakhir Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.