

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Rocky dan Yantie Uhing (2015) mengatakan suatu organisasi agar dapat melakukan aktivitasnya dan mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik, terutama sumberdaya manusia yang merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumberdaya lainnya yang ada dalam suatu organisasi

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan sangat penting peranannya dalam menciptakan kinerja yang optimal, karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi padah akhirnya akan timbul sikap dan tingkah laku yang negatif dalam pekerjaannya dampak negatif bagi karyawan yang ditimbulkan seperti tidak fokus terhadap tanggung jawabnya dan berdampak pemutusan hubungan kerja karena karyawan dianggap tidak serius dalam bekerja. Fauzan Muttaqien (2015) mengemukakan pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup.

Dari hasil Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution tingkat *turnover* talent dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16% (<https://swa.co.id> diakses 28 Agustus 2018 pukul 19.54 WIB). Yasar (2017) *turnover* juga terjadi di Bank Jateng yang disebabkan karena karyawan kurang puas dengan apa yang mereka dapat dari pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Pada tahun 2012-2015 tingkat *turnover* terus meningkat dari 6.07%

menjadi 37.21% dan pada tahun 2016 jumlah karyawan yang melakukan *turnover* yaitu sebesar 27,57%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. menurut Rivai (2009) kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan balas jasa karyawan akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya sebaliknya jika perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, menurut Heru dan Muhammad Cholil (2010). Faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang efektif membuat karyawan merasa senang, terbantu akan beban kerjanya dan berdampak puas akan bekerja di perusahaan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

Salah satu penelitian oleh byco et al (1985) dalam Maulizar dkk (2013) mengemukakan bahwa gaya pemimpin transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Rivai (2009) gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi karyawan dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan dengan tegas. Hal tersebut berdampak baik terhadap karyawan karena membuat kreativitas dan kemampuan potensial karyawan meningkat dan menghasilkan prestasi terbaik sehingga pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan - pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut.

Berikut ini data karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Perusahaan yang menjadi objek penelitian kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja fisik yang beralamat JL.Gedongkuning Selatan No.131 Banguntapan, Kota Yogyakarta di D.I.Yogyakarta.

Tabel 1.1

Data karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Tahun 2011-2015

TAHUN	TURNOVER		JUMLAH KARYAWAN
	MASUK	KELUAR	
2011	3	1	22
2012	4	2	24
2013	5	1	28
2014	7	2	33
2015	4	0	37

Sumber : HRD BPRS BDW (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT BPRS BDW dari tahun 2011-2015 menunjukkan angka yang fluktuatif. *Turnover* di PT BPRS BDW. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah mengenai kepuasan kerja di PT BPRS BDW. Mungkin saja kompensasi atau balas jasa yang tidak sesuai, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya kurang baik. Adapun permasalahan lain saat melakukan

wawancara mengenai kepuasan kerja dengan salah satu karyawan yang bekerja di BPRS BDW menurut karyawan seringkali terjadi banyaknya karyawan yang mengundurkan diri beralasan karena gaya kepemimpinan disana belum efektif, karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan mereka sehingga terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mencoba untuk membuat penelitian yang diharapkan mampu menjawab **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?
3. Apakah kompensasi dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kepuasan kerja di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional secara simultan atau bersamaan terhadap kepuasan kerja di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Kegunaan penelitian

Ada dua kegunaan penelitian yang akan diuraikan dibawah ini, sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dan rekomendasi untuk membantu lembaga dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan, pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat melaksanakan dan mengarahkan pekerjaan dengan maksimal.

2. Kegunaan Teoritik

a. Sebagai pengembangan teori mengenai penyebab kepuasan kerja.

b. Berkontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja.

c. Sebagai bahan untuk perbandingan teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

E. Sistematika Pembahasan

Berikut ini sistematika yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka penelitian terdahulu dan kerangka teori yang terkait dengan tema skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel, dan alat analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjabarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah dibuat.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan dan saran untuk penelitian selanjutnya.