

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta akan fokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan pendapatan usaha yang sekaligus berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan para pegawai. Hal ini merupakan salah satu indikator terciptanya *Good Corporate Governance* sebuah Perusahaan. Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan baik perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumberdaya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan

mampu bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Terdapat faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pertama adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang dapat memberikan dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Pemberian ompensasi akan memunculkan semangat karyawan dan memunculakn rasa senang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan dari perusahaan atau intansi.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang di dapat. Demikian sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dimiliki individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaannya yang dapat terlihat sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Salah satunya adalah PT. Rosalia Express, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman paket. Yang terletak di kecamatan waru, Kabupaten Sidoarjo di Jl letjen sutoyo no 110A bungurasih. PT Rosalia express dalam system penggajian karyawan masih belum mengikuti system penggajian yang di tetapkan oleh pemerintah daerah, dan pemberian kompensasi baik dan kurang memuaskan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja hanya seperluya dan tidak ada keinginan dari para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan dari ketidak puasan kirja karyawan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express. Permasalahan yang terjadi di PT. Rosalia Express juga dapat disebabkan oleh kepemimpinan yang mana berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kurangnya perhatian seorang pemimpin kepada bawahannya. selain itu PT. Rosalia Express belum mengikuti sistem penggajian yang telah ditetapkan oleh pemerintah (UMP) dan juga bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA EXPRESS DI SIDOARJO

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di sidoarjo ?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di sidoarjo ?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di sidoarjo ?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di Sidoarjo.
3. Mengetahui pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di Sidoarjo.
4. Mengetahui pengaruh simultan variabel kepemimpinan , kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express di Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi akademis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.