

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012 : 10) merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis.

Permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan atau sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lain, merupakan masukan yang diolah oleh perusahaan yang menghasilkan keluaran. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Karyawan salah satu tenaga kerja yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu perusahaan dengan harapan dapat memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Berkenaan dengan hal tersebut kinerja karyawan harus selalu dihargai antara lain dengan cara memberikan kompensasi yang baik dan perlunya seorang pemimpin yang baik dan tegas. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan diperlukan agar kelangsungan hidup perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, sebab maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari bagaimana pemimpin menjalankan kepemimpinannya. Para karyawan memerlukan figur pemimpin yang baik dalam perusahaan agar dapat menjadi motor penggerak kegiatan perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan menurut Mulyasa (2009 : 207) merupakan pilihan pendekatan yang dipakai pemimpin untuk memimpin dalam arti memengaruhi dan menggerakkan yang dipimpin untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik selain dipengaruhi dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan

oleh perusahaan. Hal ini dapat dikemukakan oleh Dermawan (2012 : 59) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Adinata (2011 : 153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perusahaan biasanya juga merancang dan mengadministrasikan kompensasi bagi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan puas dalam bekerja. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan malas-malasan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai dengan apa yang mereka harapkan, sehingga kepuasan karyawan akan terpenuhi dan dari kepuasan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Lima Satu Lapan Tulungagung sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi udang yaitu perusahaan swasta yang bergerak dalam budidaya udang windu dengan sistem pengelolaan secara insentif kemudian diekspor ke luar negeri dan dalam negeri. Perusahaan tersebut merasakan bahwa kinerja karyawan selama 2 tahun terakhir (2015, 2016) menurun. Hal ini dapat diketahui dari hasil produksi yang semakin menurun. Seperti yang terlihat dari data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Produksi Udang

Tahun	Biomassa
2015	443 ton
2016	303 ton

Sumber : bagian produksi

Hasil pengamatan dan informasi dari bagian produksi dan administrasi, hal tersebut disebabkan karena kinerja karyawan yang malas-malasan dan disiplin jam kerja yang menurun seperti telatnya pemberian pakan, tebar kapur yang seharusnya di sebar ke semua hanya di sebar ke satu titik sehingga dapat mempengaruhi produktivitas udang termasuk kesehatan dan pertumbuhan yang semakin menurun tiap tahunnya.

Kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan tersebut ternyata disebabkan karena karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja tersebut ternyata juga disebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan harapan karyawan, selain itu kompensasi yang diterima karyawan juga tidak

sesuai dengan harapan. Berdasarkan apa yang telah diuraikan, maka penulis tertarik menyusun skripsi untuk mengangkat topik dalam judul :
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TAMBAK UDANG PADA PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dirumuskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan tambak udang PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tambak udang PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tambak udang PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG.
2. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan tambak udang PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG.
4. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan tambak udang PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tambak udang PT. LIMA SATU LAPAN MOLANG TULUNGAGUNG.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan.
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Dapat lebih memahami teori-teori tentang gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini bagi:

1. Perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya dalam memahami gaya kepemimpinan yang diinginkan karyawan dan pemberian kompensasi yang tepat.
2. Karyawan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sesuai, diharapkan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.
3. Peneliti penelitian ini bermanfaat sebagai sumber informasi (referensi) yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu dan penelitian lanjutan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.