

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin kuat. Persaingan dalam berbagai bidang bisnis inilah yang menuntut seluruh organisasi memberikan performa terbaik agar tidak disaingi oleh kompetitor. Maka itu, hal ini menjadi penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas lewat pengelolaannya yang baik dan tepat.

Sumber daya manusia sendiri merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan karena mempunyai fungsi dan perannya tersendiri dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya peran serta dari sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak dapat menjalankan kegiatannya.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang merupakan sumber daya manusia perusahaan, diharapkan dapat memberikan performa yang baik dan optimal. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara perusahaan mengelola karyawannya. Jika pengelolaan yang dilakukan bersifat efektif, maka karyawan juga akan memberikan performa yang baik dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan itu sendiri, perusahaan dituntut untuk selalu memberikan atensi kepada kepuasan kerja karyawan yang dimilikinya. Kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa

dampak buruk, seperti penurunan kualitas kerja karyawan dan buruknya produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Setiap orang menginginkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka jalani. Meskipun begitu, setiap orang memiliki kepuasan kerja yang berbeda antara satu sama lain. Hal ini disebabkan kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individu, sehingga aspek-aspek yang diharapkan seseorang tentu berbeda dengan orang lainnya.

Kepuasan kerja menjadi satu hal yang kompleks bagi perusahaan. Masalah terkait kepuasan kerja tidak dapat dihindari oleh perusahaan meskipun perusahaan telah berusaha mengelola karyawannya sebaik mungkin. Masalah ini timbul karena kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan didasari oleh perbedaan aspek satu sama lain. Semakin banyak aspek yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasannya. Dan aspek-aspek tersebut belum tentu dimiliki oleh semua karyawan.

Sehubungan dengan kepuasan kerja ini, peneliti menemukan fenomena tersebut terjadi pada para karyawan bagian keamanan atau Satpam PT Langgeng Ayomlestari yang bertugas menjaga kawasan Mal Blok M Jakarta Selatan dan sekitarnya.

Dugaan awal adanya kepuasan kerja yang rendah di kalangan para Satpam PT Langgeng Ayomlestari adalah didasari oleh data jumlah Satpam.

Dalam data tersebut, jumlah Satpam nampak menurun selama empat tahun terakhir :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Satpam PT Langgeng Ayomlestari Tahun 2012-2015**

No.	Tahun	Jumlah
1.	2012	102
2.	2013	95
3.	2014	89
4.	2015	81

*Sumber: Laporan Jumlah Karyawan Tahunan PT Langgeng Ayomlestari*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penurunan jumlah Satpam terus menurun hingga di tahun 2015 sehingga jumlahnya mencapai 81 orang. Menurunnya jumlah Satpam ini bukanlah merupakan hasil pemecatan atau pemberhentian dari perusahaan, melainkan karena para Satpam tersebutlah yang menghendaki untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan mereka.

Fenomena kepuasan kerja ini semakin diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 Satpam yang dapat mewakili keseluruhan Satpam yang berjumlah 81 orang. Dari wawancara tersebut, dapat diketahui faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja Satpam. Berikut ini adalah hasil wawancara pra riset :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Wawancara Pra Riset**

No.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Jumlah (Orang)
1.	Kompensasi	13
2.	Gaya kepemimpinan	9
3.	Komunikasi	4
4.	Kesempatan untuk Maju	2

5.	Lingkungan Kerja	1
6.	Fasilitas	1

*Sumber : data diolah oleh peneliti*

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa faktor paling utama yang mempengaruhi kepuasan kerja para Satpam adalah kompensasi. Selanjutnya faktor terbesar kedua adalah gaya kepemimpinan yang mereka rasakan selama bekerja. Faktor-faktor lainnya juga mempengaruhi, namun diakui tidak terlalu besar pengaruhnya.

Dalam hal kompensasi, permasalahan utama yang membuat mereka tidak puas adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, baik yang berupa finansial maupun non finansial.

Dari sisi kompensasi finansial, para Satpam mengaku tidak puas dengan gaji pokok yang mereka terima, karena gaji pada Anggota Regu Keamanan berada di taraf standar UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta tahun 2015, yaitu seperti yang telah ditetapkan berjumlah Rp 2.700.000,- per bulan dan para Satpam menganggap itu tidaklah sebanding dengan masa kerja mereka yang kebanyakan telah melampaui waktu lebih dari 10 tahun. Perusahaan sempat menghilangkan kebijakan memberikan upah lembur harian, lalu setelah dirundingkan kembali upah tersebut tetap dianggap tidak sesuai dengan harapan meskipun mereka telah bekerja di atas 9 jam dalam satu *shift* bekerja per harinya. Upah berupa uang transport dan uang makan setiap harinya juga tidak ada, padahal hampir sebagian besar mereka bertempat tinggal jauh dari perusahaan dan mengharuskan mereka naik kendaraan umum.

Selanjutnya, kompensasi non-finansial juga ikut mempengaruhi tingkat kepuasan para Satpam, seperti tidak mendapatkan pengakuan atas prestasi kinerja mereka selama ini. Hal ini membuat para Satpam yang telah berkinerja baik merasa kurang puas karena kurang mendapatkan pengakuan, padahal hal tersebut dinilai dapat menjadi cerminan agar mereka bisa lebih meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Sementara itu permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh para Satpam adalah kurangnya dorongan atau motivasi dari pimpinan di bagian keamanan (Kepala Seksi Keamanan) kepada bawahannya. Menurut pengakuan mereka, dorongan serta motivasi tersebut sangatlah penting untuk mendorong kinerja mereka agar lebih baik lagi. Kurangnya komunikasi di antara pimpinan dengan bawahan dirasa kurang intens sehingga sering kali terjadi kesalahan dalam penyampaian pesan. Selain itu, setiap pengambilan keputusan juga jarang melibatkan para bawahannya.

Berdasarkan fenomena serta fakta-fakta di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Keamanan (Satpam), Studi di Kawasan Mal Blok M Jakarta Selatan .**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)?
4. Apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)?
5. Seberapa besar kontribusi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan bersama-sama terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satpam PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M).

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini, peneliti akan mendapatkan wawasan dan pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan masalah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M)

Diharapkan melalui penelitian ini, PT Langgeng Ayomlestari (Mal Blok M) akan mendapatkan informasi berkenaan dengan masalah-masalah yang terjadi pada karyawannya, yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 4. Bagi Dunia Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.