

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan faktor yang memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Karyawan merupakan pelaksana yang berperan aktif pada sebuah perusahaan dan dapat membantu tercapainya keberhasilan dan tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Semakin gencarnya usaha pemerintah untuk terus meningkatkan kualitasnya pada bidang pariwisata Indonesia, efeknya secara langsung berimbas pada bisnis perhotelan di Indonesia, berdasarkan sebuah sumber diketahui bahwa tingkat penghunian kamar hotel di Indonesia semakin meningkat. Dimana pada tahun 2007 tingkat hunian kamar hotel sebesar 46.89 persen, pada tahun 2008 meningkat menjadi 48.06 persen, dan pada tahun 2009 tingkat hunian hotel di Indonesia mencapai 48.31 persen (http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=16¬ab=8, Badan Pusat Statistik, tingkat hunian kamar hotel, 2009). informasi tersebut cukup memberikan gambaran bahwa tingkat persaingan akan semakin ketat pada bisnis perhotelan.

Untuk dapat mengimbangi persaingan yang semakin ketat maka setiap perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan performa kerja para

karyawan dan memperbaiki manajemen agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Performa kerja yang baik dari para karyawan tidak timbul begitu saja, mereka membutuhkan berbagai dorongan untuk dapat terpacu memberikan hasil yang maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal bila kepuasan kerja mereka terpenuhi. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya terpenuhi, jika aspek-aspek tersebut belum terpenuhi maka mereka tidak akan merasakan kepuasan kerja.

Masalah mengenai ketidakpuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat terjadi di berbagai perusahaan, hal ini termasuk pada karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikrang, khususnya pada Divisi *Housekeeping*, Divisi *Food and Beverage*, dan Divisi *Front Office*.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja Terbanyak Pada Tiga Divisi

No	Indikator kepuasan kerja	Divisi <i>House keeping</i>	Divisi F&b	Divisi <i>Front Office</i>	Divisi <i>Engineering</i>	Divisi lainnya
1	Gaya kepemimpinan	7	9	6	2	6
2	Kompensasi	10	7	7	3	3
3	Stress kerja	3	3	8	4	11
4	Konflik	2	1	-	-	5
5	Komunikasi internal	4	3	-	1	6

Sumber : Diolah oleh peneliti

Dijelaskan pada Tabel 1.2 bahwa diantara berbagai indikator masalah yang diberikan oleh penulis, indikator kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi merupakan faktor masalah terbanyak yang dihadapi oleh karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang pada saat ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Tinjauan Masalah

No	Indikator Masalah Pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang	Jumlah	Persentase
1	Gaya kepemimpinan	26	86.6 %
2	Kompensasi/imbai jasa	20	66.6 %
3	Stress kerja	17	56.6 %
4	Konflik	16	53.3%
5	Komunikasi internal	16	53.3%
6	Lingkungan kerja	11	36.6%
7	Budaya organisasi	9	30 %

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel hasil pra riset diatas menjelaskan bahwa bahwa terdapat dua masalah utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Selain menyebar kuisisioner penulis juga melakukan wawancara mengenai indikator masalah tersebut. Alasan mereka merasakan ketidakpuasan kerja dalah karena terdapat belum terpenuhinya beberapa aspek yang mereka inginkan.

Indikator masalah utama adalah masalah gaya kepemimpinan, indikator masalah dengan persentase tertinggi, sebesar 86.6% dan dipilih oleh 26 orang responden. Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku orang lain, atau

dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dalam menjalankan organisasi tersebut. Seorang pemimpin seharusnya dapat menjadi pemacu semangat para karyawannya dan menjadi rekan kerja yang saling melengkapi

Indikator masalah kedua adalah kompensasi atau imbal jasa, dengan presentase sebesar 66.6%, 20 koresponden merasa kompensasi yang diberikan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang kurang sesuai. Penerapan sistem kompensasi yang diberlakukan perusahaan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen karena karyawan masih merasakan apa yang mereka terima sebagai kompensasi masih belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil pra riset yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja pada Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan mengenai ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

4. Bagi Dunia Akademis.

Dapat membina dan meningkatkan kerja sama antara Universitas khususnya bagi fakultas ekonomi dengan instansi pemerintah maupun swasta tempat penulis melaksanakan penelitian, dan mendapatkan umpan balik untuk menyempurnakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

