

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kasmir (2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia berhubungan dengan perencanaan dan pelaksanaan dalam setiap kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan Badriyah (2015:227) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan yang meliputi harapan dan kebutuhan karyawan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan dapat berprestasi buruk (Mangkunegara, 2017:117).

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Apartemen Center Point Bekasi yaitu perusahaan yang terletak di Jl. Ahmad Yani No.20, RT.005/RW.002, Marga Jaya, Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17141, Berikut adalah hasil Pra Survey mengenai kepuasan kerja. dengan 10 orang karyawan yaitu terdiri dari 2 orang security, 2 orang petugas parkir, 2 orang teknisi, 2 orang cleaning service, 1 orang accounting, dan 1 orang finance.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survey Pada Karyawan Apartemen Center Point Bekasi Mengenai Kepuasan Kerja**

No	Keluhan	Jumlah Responden (Ya)	Jumlah Responden (Tidak)	Persentase % (Ya)	Persentase % (Tidak)
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	2	8	20%	80%
2.	Saya merasa puas dengan imbalan yang didapat	1	9	10%	90%
3.	Saya merasa puas karena ada kesempatan promosi	2	8	20%	80%
4.	Saya merasa puas bekerja disini karena memiliki rekan kerja yang kooperatif	3	7	30%	70%
5.	Saya merasa puas dengan pengawasan atasan	2	8	20%	80%
rata-rata persentase				20%	80%

Sumber : Hasil Pra-Survei, 22 September 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 secara umum ada masalah kepuasan kerja di Apartemen Center Point Bekasi dimana urutan tertinggi adalah ketidakpuasan karyawan dengan imbalan yang diterima (90%) karena nominalnya tidak sesuai dengan upah minimum tingkat kota atau provinsi. Berikutnya yang menjadi hal yang tidak memuaskan karyawan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan pengawasan atasan (sebanyak 80 persen responden merasa tidak puas). Terakhir, 70% karyawan tidak puas dengan rekan kerja yang kurang kooperatif.

Hasibuan (2014:203), berpendapat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai dengan keahlian, berat

ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak . Berikut hasil pra-survey mengenai fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survey Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Apartemen Center Point Bekasi**

No	Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	<b>Kompensasi:</b> Setujukah bahwa besarnya kompensasi merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan?	10	100%	0	0%
2	<b>Penempatan kerja :</b> Setujukah bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan minat, kemampuan dan latar belakang merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan?	5	50%	5	50%
3	<b>Beban kerja:</b> Setujukah bahwa beban kerja yang diterima sesuai kapasitas merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan?	2	20%	8	80
4	<b>Lingkungan kerja:</b> Setujukah bahwa lingkungan kerja seperti penerangan dan sirkulasi udara yang nyaman merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan?	5	50%	5	50%
5	<b>Peralatan kerja:</b> Setujukah bahwa peralatan kerja yang diberikan perusahaan merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan?	4	40%	6	60%
6	<b>Kepemimpinan,</b> Setujukah bahwa kepemimpinan yang memberikan motivasi,menerapkan disiplin merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan ?	8	80%	2	20%
7	<b>Sifat pekerjaan:</b> Setujukah bahwa sifat pekerjaan yang monoton atau kurang menantang merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan?	4	40%	6	60%

Sumber : Hasil Pra-Survei, 02 Oktober 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra survey kepada 10 orang karyawan, diketahui bahwa dari faktor yang diuraikan diatas, menurut karyawan dua faktor yang sangat menentukan kepuasan kerja adalah kompensasi dengan presentase 100% dan kepemimpinan dengan presentase 80%. Dari faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebutlah yang menjadi rujukan penelitian.

Menurut Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah segala bentuk imbalan dalam bentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai penggantian atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tujuan utama dari sistem kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi sehingga karyawan memberikan kinerja terbaik mereka (Sinambela, 2016:220).

Kompensasi menjadi hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Jika karyawan memperoleh kompensasi yang baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al., (2021:318), Farisi & Pane (2020:39) dan (Herispon & Firdaus, 2022:38) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah data fakta masalah mengenai kompensasi. Dibawah ini adalah hasil pra survey kompensasi:

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey tentang Kompensasi**

No	Persepsi karyawan tentang kompensasi yang diterima	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan merasa bahwa gaji dan upah tidak sesuai pekerjaan	10	100%	0	0%
2	Karyawan merasa insentif yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga	9	90%	1	10%
3	Karyawan merasa bahwa prestasi kerja tidak dihargai dalam bentuk bonus	9	90%	1	10%
	<b>Jumlah skor rata-rata</b>		<b>93,3%</b>		<b>6,6%</b>

Keterangan : upah minimum kota Bekasi tahun 2024 Rp Rp.5.343.430 ( SK Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023)

Sumber : Hasil Pra-Survei, 07 Oktober 2024 (data diolah)

Berdasarkan hasil tabel pra survey yang dilakukan sebanyak 10 karyawan, dapat disimpulkan bahwa masalah yang ditemukan peneliti mengenai kompensasi adalah seluruh responden (100%) merasa bahwa gaji dan upah tidak sesuai pekerjaan sebesar; sebanyak 90% karyawan merasa insentif yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga; karyawan merasa bahwa prestasi kerja tidak dihargai dalam bentuk bonus sebesar 90%. Hal tersebut diatas didukung dengan gambaran kompensasi di Apartemen Center Point Bekasi disajikan pada tabel dibawah.

**Tabel 1.4**

**Struktur dan Skala Upah Karyawan di Perusahaan Apartemen Center Point Bekasi**

Skala Upah	Security	Cleaning Service	Petugas Parkir	Teknisi	Staff
<b>Gaji Pokok</b>	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000	Rp.4.300.000	Rp.4.300.000
<b>Uang Lembur</b>	Rp.10.000 /jam	Rp.10.000 /jam	Rp.10.000 /jam	Rp.15.000 /jam	Rp.15.000 /jam
<b>Uang Makan</b>	-	-	-	-	Rp.20.000 /hari
<b>Tunjangan Transportasi</b>	-	-	-	-	Rp.300.000/ bulan
<b>Bonus Tahunan</b>	-	-	-	-	Rp.500.000 - Rp.3000.000 /tahun(tergantung jabatan)
<b>Total</b>	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000	Rp.4.300.000	Rp.5.100.000
UMK Kota Bekasi	Rp.5.343.430 ( SK Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023)				

Sumber : Perusahaan Apartemen Center Point Bekasi

Jika dilihat dari tabel di atas, karyawan Apartemen Center Point Bekasi menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum Kota yang menjadi alasan utama ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena upah atau gaji yang diterima

tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam hal pemberian insentif masih belum memuaskan karena ada beberapa bagian seperti cleaning service, security, petugas parkir dan teknisi yang tidak menerima insentif tahunan dan uang makan; sedangkan dalam hal pemberian tunjangan bagian cleaning service, security, petugas parkir dan teknisi tidak menerima tunjangan transportasi.

Selain kompensasi peneliti juga menemukan permasalahan pada kepemimpinan yang juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan presentase 80 persen. Menurut Fahmi dalam Darmi & Miftakhul (2022:7), kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari mengenai bagaimana mengarahkan, memengaruhi, serta mengawasi orang lain supaya menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrik et al., (2023:170) dan Pratama et al., (2022:31), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah data fakta masalah mengenai kepemimpinan yang dipimpin oleh Building Manager yang disajikan dalam hasil pra survey dibawah ini:

**Tabel 1.5**

**Pra Survey tentang Kepemimpinan di Apartemen Center Point Bekasi**

No	Persepsi karyawan tentang kepemimpinan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan merasa pimpinan kurang memberi motivasi	8	80%	2	20%
2	Karyawan merasa pimpinan kurang menetapkan disiplin	7	70%	3	30%
3	Karyawan merasa pimpinan kurang mengatur bawahan	9	90%	1	10%
	<b>Jumlah skor rata-rata</b>		<b>80%</b>		<b>20%</b>

Sumber : Hasil Pra-Survei, 07 Oktober 2024 (data diolah)

Berdasarkan hasil Tabel 1.5 tentang hasil pra survey yang dilakukan kepada 10 karyawan ditemukan bahwa 80 persen karyawan merasa pimpinan kurang memberi

motivasi, karyawan merasa pimpinan kurang menetapkan disiplin (70%), dan karyawan merasa pimpinan kurang mengatur bawahan( 90%).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Apartemen Center Point Bekasi”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan objek penelitian di Perusahaan Apartemen Center Point Bekasi. Adapun Berdasarkan dengan penelitian yang akan dilakukan, penulis menyusun pertanyaan peneliti sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian antara lain :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Apartemen Center Point Bekasi.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Apartemen Center Point Bekasi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh :

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Perusahaan Apartemen Center Point Bekasi, terutama mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pihak karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### **1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah sebagai berikut :

1. Permasalahan peneliti dibatasi pada faktor kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada karyawan Apartemen Center Point Bekasi.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi.

#### **1.5 Sistematika Pelaporan**

Peneliti sajikan pelaporan gambaran sistematis penelitian yang disajikan dalam kategori bab, sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian pendahuluan dalam penulisan skripsi, yang mengemukakan mengenai latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua merupakan bab tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori tentang kepuasan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Selain itu, bab ini berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas desain penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data yang digunakan, definisi dan pengukuran variabel kompensasi ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ). metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum, lokasi penelitian, deskripsi data profil responden, analisis deskriptif data penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel kompensasi, deskripsi variabel kepemimpinan, deskripsi variabel kepuasan kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi. Penyusunan berusaha mencapai kesimpulan dari rumusan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya, penyusunan menyajikan rekomendasi yang berikatan dengan penelitian yang mungkin bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, serta bagi instansi terkait sebagai masukan.