### **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Gaya kepemimpinannya. Hal itu disebabkan karena keberhasilan perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya dan bagaimana cara menciptakan kepuasan kerja karyawan. (Hersey dan Blanchard, 2012;114)

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dominan, namun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan. Karyawan atau bawahan merupakan pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan atau motivasi yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerjanya. Menurut Gie yang dikutip oleh Manulang (2012:147):

"Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut".

Jadi motivasi sebagai suatu dorongan dari dalam untuk dapat bekerja secara maksimal dan terarah, dapat dipelihara jika didukung oleh perilaku pemimpinnya.

Untuk itu karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi, dan dalam

hal ini peranan dari seorang pemimpin terhadap karyawannya adalah sangat penting. Seorang pemimpin harus mampu memahami hakekat manusia, karena hal tersebut sangatlah penting di dalam memotivasi karyawannya.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:117) bahwa

"Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin".

Hal tersebut sejalan dengan tujuan kompensasi yang pada dasarnya untuk mendorong para karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk mencapai hal tersebut maka kompensasi yang diterima harus dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka. Untuk itu, prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi seperti kewajaran, keadilan, keamanan, kejelasan, pengendalian biaya, keseimbangan, bersifat merangsang karyawan dan kesepakatan harus diperhatikan. Dengan tercapainya kepuasan karyawan yang mereka dapatkan dari kompensasi tersebut, pada akhirnya akan menciptakan

3

kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen dan prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edward Lawler (Steer & Porter, 2012) sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaanya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, karyawan akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah dapat dibayangkan tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan dan ini akan merugikan organisasi itulah sebabnya organisasi perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkat kinerja karyawan, sebaliknya kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja.

MOH

MCH MCH Warung Bakso Damas merupakan usaha kuliner yang menjual bakso. Berlokasi di Malang dan ada sejak tahun 1993. Bakso Damas sangat laris, membuat perusahaan ini menjadi semakin besar sehingga UKM ini menambah gerai warung dan karyawan setiap tahun nya. Bakso damas bertempatkan di 3 kota yaitu Malang, Batu dan Surabaya. Cabang yang ada di Malang yakni di Jalan Sukarno-Hatta, Hypermart Matos, Foodcourt Dinoyo City lalu cabang yang ada di kota Batu ada di jalan Arjuno. Sedangkan cabang yang berada di kota Surabaya yaitu di Hypermart Royal Plasa Surabaya dan Hypermart Pakuwon Surabaya.

Beberapa fenomena di warung Bakso Damas yang menarik untuk dijadikan objek penelitian antara lain pemimpin warung Bakso Damas ini sangat baik dalam memberikan kompensasi berupa finansial maupun non finansial terhadap karyawannya sebagai contoh pemberian tempat tinggal, fasilitas, kebebasan dalam hal konsumsi, jaminan kesehatan, biaya pendidikan anak dan kendaraan bermotor secara gratis. Adapun fenomena yang berkaitan dengan rekruitmen karyawan yang dilakukan oleh bapak Aryo Damas yakni seluruh karyawannya berasal dari kampung halaman bapak Aryo Damas itu sendiri sehingga karyawan-karyawan tersebut sudah saling mengenal sebelum bekerja di warung Bakso Damas.

Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "partisipatif" karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Tanpa adanya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan, maka bapak Aryo Damas ini akan cenderung melakukan banyak kesalahan dalam memutuskan

5

sesuatu. Karena karyawan adalah orang yang lebih sering berinteraksi dengan pelanggan secara langsung, sehingga karyawan akan lebih memahami

permasalahan yang ada dilapangan.

Alasan penulis memilih budaya organisasi sebagai (X2) karena para karyawan warung bakso Damas memiliki lingkungan tempat tinggal dan bekerja yang sama. Sehingga akan sering terjadi interaksi sosial antar karyawan sepanjang hari dan memiliki budaya organisasi yang kuat.

Alasan penulis memilih kompensasi sebagai (X3) karena fenomena pemimpin perusahaan yang baik dalam memberikan kompensasi berupa materil maupun non materil terhadap seluruh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka perlu dibahas secara khusus penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatifdan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada warung Bakso Damas Malang".

#### 1.2 Perumusan Masalah

1) Bagaimana pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Partisipatif $(X_1)$  dan

Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada warung Bakso

Damas?

2) Bagaimana pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Partisipatif $(X_1)$ , dan

Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) padawarung Bakso

Damas?

# 1.3Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Partisipatif $(X_1)$  dan Kompensasi  $(X_2)$  terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada warung Bakso Damas.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Partisipatif $(X_1)$ , dan Kompensasi  $(X_2)$  terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) padawarung Bakso Damas.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Menambah wawasan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Partisipatif, kompensasi dengan kepuasan kerja .
- b. Dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan.
- c. Memberikan informasi yang selanjutnya berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia, dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasigaya kepemimpinan, dan kompensasiyang selama ini diimplementasikan perusahaan.