

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi menghadapi tantangan yang kompleks untuk mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu aspek penting dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah memiliki karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pengelolaan karyawan yang efektif menjadi hal yang sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung. Apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menurut Harsono, (2017) Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi

yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi merupakan dua faktor yang memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai hasil yang luar biasa. menurut Satriani et al. (2012) Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik daripada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan memadai juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pemimpinnya (Depitra & Soegoto 2016).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan hasil kerja seseorang atau sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Astuty & Udin, (2020) Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal berdasarkan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau organisasi efektif dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Islamy (2019) Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Beberapa penelitian menunjukkan ragam hasil penelitian yang mengacu pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian Adawiyah et al. (2016) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. yang mana gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan ini akan mempengaruhi sikap karyawan, dan dalam jangka waktu yang lama

akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan itu sendiri, Penelitian ini dilakukan pada objek penelitian public service. Jika interaksi antara pemimpin dan bawahan baik tentu berdampak positif ke kinerja karyawannya, namun sebaliknya jika interaksi antara pemimpin dan bawahannya kurang baik maka akan mempunyai efek negatif pada motivasi kerja dan kinerja karyawan dari karyawan tersebut, yang nantinya juga berdampak pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Suastika & Indi, (2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini belum menyelidiki peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening di antara hubungan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah et al. (2016) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, penelitian ini tidak menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam menghubungkan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, reserch gap yang dapat diidentifikasi adalah Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kepuasan kerja berperan dalam

menghubungkan faktor-faktor kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Perusahaan Balai Besar Survey dan Pemetaan Geologi dan Kelautan (BBSPGL). Balai Besar Survey dan pemetaan Geologi kelautan menjalankan berbagai macam kegiatan yang meliputi survey dan pemetaan geologi kelautan. Berdasarkan pra survey, menurut Tim kerja Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana menyadari bahwa kinerja karyawan di BBSPGL meskipun cukup baik tapi merasa bisa meningkatkan kinerja kerja. BBSPGL menganggap bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja maka karyawan harus selalu didukung agar lebih bersemangat dalam bekerja khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta kompensasi yang diberikan karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang semakin baik, perusahaan berharap dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Pada BBSPGL?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Pada BBSPGL?
3. Apakah Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan Pada BBSPGL?
4. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pada BBSPGL?

5. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada BBSPGL?
6. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada BBSPGL?
7. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada BBSPGL?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Pada BBSPGL.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Pada BBSPGL.
3. Untuk menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan Pada BBSPGL.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja BBSPGL.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BBSPGL.
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada BBSPGL.
7. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada BBSPGL.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan di bidang sumber daya manusia. Berbagai factor yang memengaruhi kinerja karyawan khususnya variable, gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja , dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pengetahuan factor terkait hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama factor gaya kepemimpinan transformasional , kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.