

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Masitoh *et al.*, 2020). Kepuasan kerja menjadi bagian penting bagi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum pegawai atas pekerjaannya, dengan perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima, dan apa yang diyakini dengan seharusnya ganjaran yang mereka terima. Maka jika ganjaran yang mereka terima sesuai dengan apa yang mereka yakini, maka kepuasan kerja sudah tercapai. Pendapat ini di dukung dengan teori *Goal Setting* yang di kemukakan oleh Locke (1969) menyatakan bahwa yang menentukan kepuasan kerja pada dasarnya berasal dari jarak antara apa yang diinginkan dengan apa yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan.

Karyawan yang bekerja dengan giat dan mempunyai sifat positif itu sudah menandakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Ketidakpuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan perusahaan (Sunarta 2019). Menurut Robbins & Judge (2015) bentuk respon dari konsekuensi pada ketidakpuasan kerja karyawan diantaranya: (1) *Exit* yaitu karyawan meninggalkan pekerjaan dan perusahaan secara permanen. (2) *Voice* yaitu sebuah tindakan dengan membicarakan atasan untuk bersama sama mendiskusikan suatu masalah. (3) *Loyalty* yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif namun karyawan tetap setia menunggu situasi membaik dengan tetap percaya terhadap perusahaan, dan (4) *Neglect* sebuah respon dari karyawan secara pasif yang menunggu kabar memburuk misalkan dengan absen, menurunnya kualitas bekerja, sering melakukan kesalahan.

Tabel 1.1 Faktor Ketidakpuasan Karyawan 2022

Faktor	Presentase
Bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan	54%
Tidak memiliki <i>work life balance</i>	85%
Gaji tidak sesuai dan tidak ada jenjang karir	60%
Karakter atasan militer, acuh	53%

Sumber: Jobstreet.co.id

Menurut survey yang dilakukan jobstreet.com kepada 17.623 responden mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan menunjukkan 73% karyawan tidak puas dikarenakan beberapa faktor. 85% karyawan mengaku tidak memiliki *work life balance* dalam bekerja, gaji tidak sesuai dan tidak ada jenjang karir dalam perusahaan sebesar 60%, karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan sebesar 53% karyawan memiliki pemimpin yang militer dan acuh.

Bimba aiueo merupakan perusahaan jasa di bidang pendidikan, perusahaan ini menyadari bahwa kepuasan kerja pada pegawai sangat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan, terlebih banyak nya kasus *turnover intention* pada perusahaan ini. *Turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela dengan tujuan mendapatkan pekerjaan di tempat lain (Mobley, 1978). Terjadinya *turnover intention* dapat mempengaruhi kinerja perusahaan hal ni karena metode yang digunakan dalam pembelajarannya yaitu *fun learning*, *small step system*, dan *individual system*, yang mengharuskan seorang pengajar tidak berganti mengingat metode *individual system* sendiri bertujuan untuk mengenali karakter, kesukaan, kemampuan masing masing anak didiknya, tenaga pengajar mampu melakukan pendekatan sesuai dengan karakter dan kesukaan anak didiknya, serta memberikan materi yang sesuai dengan kemampuan anak didiknya sehingga jika terjadinya pergantian tenaga pengajar sebelum waktunya maka gaya mengajar pun akan berbeda dengan tenaga pengajar

Jannatun Rahmilah, 2023

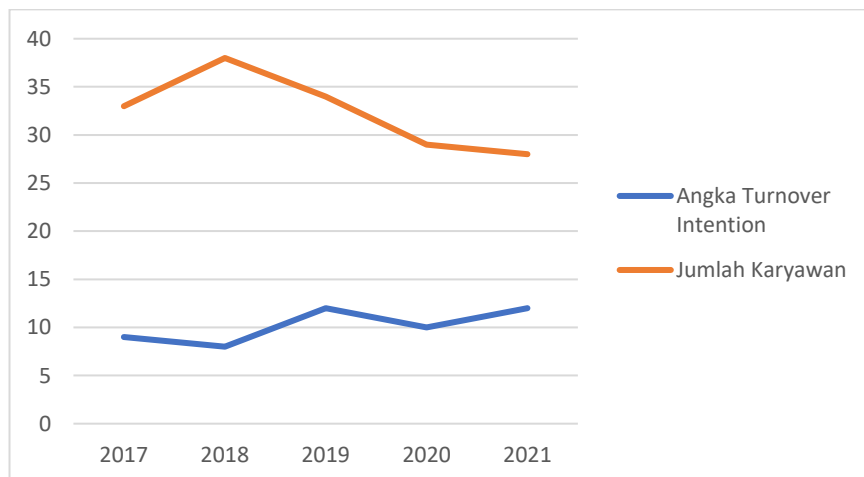
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BISNIS JASA PENDIDIKAN BIMBA AIUEO TASIKMALAYA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebelumnya dan anak harus kembali beradaptasi dan tidak jarang anak mogok dalam belajar.

Turnover intention akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan kepuasan konsumen. Angka *turnover intention* dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai 10% dari jumlah karyawan. Dengan adanya fenomena *turnover intention* Bimba aiueo Tasikmalaya mengalami berbagai kerugian, diantaranya: biaya perekrutan, biaya training, biaya pelatihan, menyusutnya produktivitas karena hilangnya fokus karyawan lain yang diakibatkan bertambahnya beban kerja dan juga adanya karyawan baru, dampak moral karyawan yang tersisa yang menjadi resah dan tidak semangat untuk bekerja.

Saat ini Bimba aiueo di Tasikmalaya sudah memiliki 16 unit dengan dua unit pasif dan 14 unit mitra mandiri dengan satu orang pimpinan wilayah dan wakil pimpinan wilayah. Unit pasif adalah unit yang dikelola oleh Yayasan Pengembangan Indonesia, yang termasuk unit pasif yaitu unit Cilembang dan unit Lengkongsari, sedangkan unit mitra mandiri atau adalah unit yang didirikan dan dikelola sendiri secara mandiri namun kualitas dan cara mengajarnya tetap sama.



Gambar 1.1 Angka *Turnover Intention* dan jumlah karyawan Bimba aiueo Tasikmalaya

Sumber: Data primer diolah, 2023

Jannatun Rahmilah, 2023

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BISNIS JASA PENDIDIKAN BIMBA AIUEO TASIKMALAYA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Angka *turnover intention* tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu 12 karyawan, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan yang diakibatkan perusahaan merumahkan seluruh karyawan, pada 2021 angka *turnover intention* naik kembali. Jumlah karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2018 kemudian mengalami penurunan kembali.

Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakup, 2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor psikologis yang berkaitan dengan tingkat stress karyawan dan ketentraman dalam bekerja, faktor sosial yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinan serta bentuk komunikasi, faktor fisik yang berhubungan dengan fasilitas tempat kerja dan jenis pekerjaan, dan faktor finansial yang berhubungan dengan kompensasi yang berupa gaji, bonus, tunjangan, serta promosi.

Faktor yang dinilai paling penting dalam kesuksesan suatu perusahaan adalah seorang pemimpin. Faktor gaya kepemimpinan dalam perusahaan menjadi bagian penting karena kepemimpinan akan menjadi faktor keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi kepribadian yang nantinya akan berdampak bagi perusahaan dan SDM. Seorang pemimpin harus bisa memilih gaya kepemimpinan yang tepat supaya karyawan merasa nyaman dan kinerja karyawan akan meningkat. Adapun macam macam gaya kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2015) diantaranya, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner. Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor kompensasi menjadi bagian yang penting dan erat kaitannya dengan perusahaan, jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rostina

Jannatun Rahmilah, 2023

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BISNIS JASA PENDIDIKAN BIMBA AIUEO TASIKMALAYA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinarmas Multifinance” Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa di perlakukan adil sesuai dengan teori keadilan Adam (1963) Perasaan adil dan tidak adil atas situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda. Pemberian kompensasi yang tinggi pada karyawan membuat karyawan merasa puas. Faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi menjadi faktor yang paling mempengaruhi dalam kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan dari data di atas maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada Bisnis Jasa Pendidikan Bimba aiueo Tasikmalaya)”** Dengan alasan pemimpin adalah orang yang mengatur jalannya perusahaan, dan kompensasi adalah salah satu tujuan dari karyawan bekerja maka peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh dua faktor ini terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada bisnis jasa pendidikan Bimba aiueo Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bisnis jasa pendidikan Bimba aiueo Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah jawaban dari rumusan masalah, Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada bisnis jasa pendidikan Bimba aiueo Tasikmalaya.
2. Mengetahui besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bisnis jasa pendidikan Bimba aiueo Tasikmalaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- Bagi pemilik usaha, dapat mengetahui bagaimana cara memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.
- Bagi peneliti, sebagai media pembelajaran dan penerapan ilmu di bidang kewirausahaan jasa pendidikan yang telah dipelajari. Dengan harapan penelitian dapat digunakan sebagai sumber penelian selanjutnya.
- Bagi pembaca, sebagai pembelajaran mengenai kepuasan kerja sehingga nantinya dapat diterapkan di lingkungan kerja, organisasi, atau masyarakat.

2. Manfaat Teoritis

- Manfaat teoritis yang diharapkan adalah penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengembangkan topik yang sama.
- Memberikan sumbangsih berupa pengembangan ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal yang sama.