

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan kapital yang sangat krusial bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi pada mutu Sumber Daya Manusia yang terdapat pada manajemen organisasi, faktor yang mempengaruhi pencapaian setiap target organisasi dipastikan oleh tingkah laku atau kebiasaan organisasi itu sendiri. Pentingnya eksistensi Sumber Daya Manusia dalam berbagai suatu upaya, terlihat dari manajemen dalam mengatur kemampuan suatu perusahaan, usaha terhadap perkembangan mempunyai peran yang bergantung terhadap kualitas Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai target pada target kerja yang telah ditentukan. Namun, integritas internal dapat terganggu bila suatu potensi Sumber Daya Manusia tidak mampu dirancang serta diarahkan menggunakan metode yang baik serta tepat, sebab kita tidak mampu hanya bertumpu pada satu faktor saja yaitu kekayaan alam yang kian terkuras seiring berkembangnya waktu dan kebutuhan.

Kinerja karyawan memmanifestasikan taraf pencapaian dinilai yang akan terjadi pada kerja seorang sesuai prosedur pekerjaan atau misi kerja yang pencapaian taraf ditetapkan suatu pekerjaan sebanding spesifik agar harus diselesaikan serta harus diperbandingkan dengan tujuan dalam pencapaian yang ingin dicapai. Pada suatu hal lain, para karyawan yang berkepentingan untuk modal pengembangan pada diri untuk *advertensi* atau peningkatan jenjang karir. Banyak situasi atau momen yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan atau karyawan. Terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan Jackson dalam Hidayat menyatakan (2020) yaitu suatu kemampuan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima oleh karyawan, eksistensi pekerjaan yang telah dilakukan dan masih adanya suatu hubungan internal dengan organisasi atau perusahaan tempat kerja.

Gaya kepemimpinan bermacam macam tergantung pada sifat, kepribadian serta kebiasaan namun semua faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpin nya. Seseorang pemimpin atau *leader* pada organisasi wajib bisa membentuk integrasi yang harmonis hubungan antar para bawahannya serta pula termasuk pada membina kolaborasi, menunjuk serta mendorong antusiasme kerja para bawahannya akibatnya tercipta motivasi positif untuk menimbulkan rasa kepuasan dan kenyamanan serta perjuangan (kinerja) sesuai yang tinggi dan mencapai maksimal juga mendapat dukungan dari adanya fasilitas-fasilitas organisasi yang mencukupi agar mencapai visi misi organisasi dengan baik.

Penelitian terdahulu Lengkon (2015), pada analisis penelitiannya menyimpulkan bahwa dampak analisis menunjukan bahwa ada dampak yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi. Di penelitian Majidah (2019) peneliti menerima akibat yang menunjukan bahwa suatu gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, serta kepuasan kerja terdapat hubungan yang berkaitan sehingga mempunyai dampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

Terdapat banyak hal lain yang tidak hanya berpacu pada gaya kepemimpinan untuk diterapkan, motivasi merupakan factor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan seseorang dalam memimpin diharapkan sanggup memberikan motivasi pada ruang lingkup kerja yang dipimpin, supaya dapat menyelesaikan semua target pekerjaan yang telah diberikan dengan sesuai target serta efektif. Shyta (2015) menyatakan, pemimpin memiliki kaitan hubungan yang erat menggunakan adanya motivasi, maka dari itu kesuksesan seseorang pemimpin pada memobilisasi pihak lain agar mencapai tujuan atau target yang sudah ditetapkan sangat membutuhkan pada kewibawaan yang dipunyai pemimpin, serta pula pemimpin itu mampu membangun motivasi pada jati diri setiap orang yang berada dibawah pimpinan, kolega begitupun atasan pemimpin itu sendiri. Terdapat berbagai hal yang mampu memengaruhi dan berhubungan dengan keberhasilan suatu perusahaan sanggup sesuai berjalan secara baik serta tercapai tujuan ditetapkan perusahaan yang dipimpin dengan efisien dan efektif, salah satunya yaitu motivasi kerja karyawan. Penelitian

terdahulu Handayani (2018), pada hasil penelitiannya telah menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif serta signifikan sesuai terhadap peningkatan kinerja karyawan di hotel kayumanis Ubud *private villa* dan SPA Gianyar. Dalam penelitian Majid (2017), peneliti memutuskan mendapatkan hasil yang menerangkan bahwa rentang skala, motivasi kerja yang telah diberikan pada hotel batu paradise merupakan tinggi.

Sedarmayanti (2017) menyampaikan bahwa kompensasi artinya terdapat pengaruh banyak sekali hal yang berkaitan mengenai penerimaan karyawan dalam suatu hal bentuk timbal balik yang selesai dilakukan dari karyawan terhadap perusahaan. Presensi kompensasi ini memberikan situasi yang berdampak signifikan terhadap kinerja serta sifat kedisiplinan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan. Hal ini selaras dalam hasil penelitian yang disampaikan oleh menurut Sunyoto (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah timbal balik semua balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balasan dari pelaksanaan hasil aktivitas pekerjaan di organisasi atau perusahaan seperti dalam bentuk uang atau lainnya misalnya dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pernyataan dari Suntoyoto (2015) tersebut lalu diperkuat dalam melalui apa yang telah diteliti dari Muhi Mukti dan Reni Andriani (2018) yang menyatakan bahwa ada dampak yang positif dan signifikan hasil *reward* kompensasi atas suatu kedisiplinan kerja yang dilaksanakan karyawan.

Kepuasan kerja menjadi hal krusial yang dimiliki dalam individu pada bekerja yang membentuk psikis mental karyawan. Tinggi rendahnya hasil kepuasan kerja bisa menunjukkan hasil yang berbeda dalam setiap kepuasan individu karyawan. Hal ini berdampak di mental psikis pribadi karyawan yang bersangkutan sebagaimana Byars pada Priansa (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh kuat mampu mewujudkan tujuan organisasi secara efektif. Namun begitu juga taraf kepuasan kerja yang rendah bisa menghancurkan organisasi atau perusahaan oleh kinerja karyawan, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja artinya sebuah perasaan puas, suka, serta nyaman pada saat melaksanakan maupun menuntaskan pekerjaan, dampaknya

terdapat pada karyawan termotivasi semangat merampungkan pekerjaannya secara baik.

Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya, saat melaksanakan pekerjaan dipimpin 4 (Empat) *Team Leader* serta 1 (Satu) *Project Officer*. Dalam sifat pemimpin mempunyai kepribadian yang berbeda dalam melaksanakan tugas serta mampu mengendalikan terhadap setiap kinerja karyawan yang berada di ruang lingkup dipimpinnya. Sebuah fakta kinerja yang terdapat melaksanakan tugas Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Saat melakukan pekerjaan minta selalu dipandu dalam menuntaskan pekerjaan tersebut serta, jika tidak dipandu hasil dari pekerjaannya masih belum sesuai dengan harapan yang ditargetkan oleh *leader*. Dari manajemen PT Pelindo Daya Sejahtera tak jarang memberikan motivasi secara langsung oleh pihak kantor secara langsung terhadap para karyawan, namun hal tersebut masih belum mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya, hal tersebut dapat ditunjukkan masih terdapat sebagian personil yang masih belum menaikkan kinerjanya sesuai target. Personil yang kurang dalam usaha untuk dapat menyelesaikan pada saat menuntaskan intruksi atau arahan dalam pekerjaan mereka, hal tersebut dapat dikarenakan *leader* mereka masih kurang baik dalam memberikan arahan sehingga informasi belum terserap sepenuhnya, serta faktor lain *leader* kurang mampu menyampaikan motivasi terhadap karyawan mereka. Adanya suatu rasa kurang pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, hal tersebut dapat sebagai faktor penghambat menuntaskan pekerjaan karena karyawan kurang semangat sehingga mereka belum mampu dengan target perusahaan. Fakta ini dapat diketahui dengan ditemukan *komplain* dalam berita acara oleh *klien* dikarenakan pekerjaan belum maksimal, setiap periode per bulan masih ada beberapa pekerjaan atau instruksi mendapat *complain* dari *klien* Rumah Sakit.

Berdasarkan observasi dan wawancara ditemukannya beberapa masukan dari karyawan perihal gaya kepemimpinan, terdapat misalnya terkait arahan dari

pemimpin, karyawan merasa bingung saat selesai menerima instruksi kerja dari *leader* yang diberikan pada karyawan, hal tersebut yang menyebabkan instruksi ketika telah diberikan dari atasan kurang bisa diterima dengan baik oleh karyawan, serta atasan dirasa kurang mengayomi. Hal tersebut mengakibatkan suatu akibat yaitu, karyawan menjumpai sikap atasan kurang tegas dan tepat dalam memberikan perlakuan kepada setiap karyawan. Sementara hal lain terkait, partisipasi karyawan pada saat ada pekerjaan yang diharuskan adanya keputusan dan penentuan kebijakan masih kurang maksimal dilakukan oleh atasan, sehingga timbul keluhan yang dirasakan oleh karyawan serta saran atau masukan tidak tersampaikan secara maksimal.

Berlandaskan dengan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pada karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya)“.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya?

5. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya?
6. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang telah dilakukan identifikasi pada masalah sudah dicantumkan tidak serta dibahas secara keseluruhan, sebab berbagai adanya faktor-faktor yang menyebabkan keterbatasan serta untuk menghindari meluasnya timbulnya permasalahan lain dan hal lain bertujuan untuk lebih praktis agar mudah dipahami dan dimengerti. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menerangkan adanya beberapa batasan tentang masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit PHC Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya;
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya;

4. Untuk mengetahui moderasi kepuasan kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya;
5. Untuk mengetahui moderasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya;
6. Untuk mengetahui moderasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan menjadi bahan referensi data yang digunakan untuk bertujuan menaikkan kinerja karyawan melalui hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu dengan adanya penelitian ini bermanfaat sebagai masukan dalam menerapkan semua tentang pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk mahasiswa dalam mengolah nalar pikir, menambah adanya literatur perpustakaan sehingga hal tersebut mampu bermanfaat bagi semua pihak. Faktor lain yang bertujuan atas dikembangkan ilmu serta menerapkan dan mengembangkan teori dalam bidang manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana sumbangan wawasan, memperdalam materi ilmu baru dan bertambah literasi serta pengetahuan. Peneliti lebih memahami tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian lebih berkembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat mengenai latar belakang masalah yang menjadi refrensi penelitian dan landasan penelitian. Terdapat beberapa rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Dalam bab ini juga diperoleh batasan masalah agar penelitian yang dijalankan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Sebagai pelengkap terdapat tujuan dan manfaat yang ingin diraih dalam penelitian ini. Dengan tujuan menjaga sistematika penulisan yang berisi rincian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengandung beberapa tentang teori-teori yang berhubungan dengan adanya analisis penelitian yang diperkuat dengan menampakkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal dan sumber informasi lain yang terikat dengan perkembangan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi beberapa langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Tujuan dari hasil yang dicapai akurat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang teratur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdapat berisi mengenai hasil analisis diperoleh dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data. Penjabaran hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian yang telah dilaksanakan.

5. BAB V PENTUTUP

Bab ini berisi beberapa kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran dan masukan dari beberapa pihak terkait sebagai objek penelitian untuk dapat mengevaluasi kekurangan yang ada dan untuk perkembangan ilmu dan penelitian di masa yang akan datang sehingga berguna hal tersebut berpengaruh bagi bangsa dan Negara untuk perkembangan ilmu pengetahuan berbagai hal ilmu pengetahuan baru.