

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun demikian, perusahaan juga harus mampu menciptakan suasana yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar prestasi kerja dapat meningkat dan produktivitas sumber daya manusia menjadi lebih baik. Yunita, dkk (2020)

Dalam hal ini karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dapat dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Robins & Judge (2012:46). Oleh karena itu tentu saja perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawannya. Sehingga karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih produktif dan setia dengan organisasinya. Sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk berkembang. Mulidya, dkk (2018)

Menurut Herzberg (2018) mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : (1) faktor psikologi berupa minat, ketentraman dalam bekerja dan keterampilan. (2) faktor sosial berupa interaksi sosial, interaksi dengan atasan dan interaksi dengan sesama karyawan. (3) faktor fisik berupa kondisi, lingkungan kerja dan kondisi karyawan. (4) faktor finansial berupa jaminan karyawan, besarnya gaji, jaminan sosial.

PT. Tiga putra Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan bulu mata palsu yang terkemuka berpusat di Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia. Pada tahun 1983, perusahaan ini mulai berdiri beroperasi di bidang industri bulu mata. Dengan pengalaman hampir 40 tahun dalam pembuatan bulu mata, usaha ini dipercayai oleh masyarakat Indonesia bahkan di seluruh dunia untuk produk bulu mata yang berkualitas dan terpercaya. (www.tigaputraabadiperkasa.com)

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada bulan April 2021 terhadap beberapa karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa terdapat fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap kepuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh sulitnya karyawan dalam berkomunikasi terhadap atasan, serta kepemimpinan yang kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja maksimal. Selain itu adanya ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan kepada karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan. Oleh sebab itu, mengganggu komunikasi satu sama lain, serta adanya permasalahan pribadi. Selain itu, Kepuasan kerja dapat dicapai dengan kepemimpinan yang baik dan

bisa memberikan arahan dan motivasi terhadap bawahan agar dapat menciptakan kepuasan terhadap karyawan. Burso (2018:104) mengartikan kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leader*) adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya, (Robins&Judge,2012). Schepers et al (2005) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memungkinkan karyawan untuk berpikir kreatif, menganalisis masalah dari berbagai sudut dan mengeksplorasi solusi baru dan lebih baik dari masalah dengan menggunakan teknologi. Gill et al (2006) menyatakan bahwa organisasi dapat mengurangi stres kerja dan kelelahan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional

Menurut Mondy, (2008) menyatakan kompensasi finansial yaitu bentuk balas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atas kepuasan kerja yang telah disumbangkan kepada perusahaan dimana perusahaan wajib memberikan segala imbalan dalam bentuk uang, barang maupun kenikmatan sebagai penghargaan atas kinerja yang telah diberikan. Indikator kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah : gaji yang diberikan oleh perusahaan , bonus yang diberikan perusahaan, dan tunjangan yang diberikan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan dan

sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Sedangkan menurut Robbins and Judge, (2012) komunikasi yaitu perpindahan pemahaman arti

Dalam kepuasan kerja komunikasi berperan penting antara atasan dan bawahan untuk menciptakan kepuasan terhadap suatu pekerjaan.. Komunikasi adalah *the transfer and understanding of meaning*” (pemindahan dan pemahaman makna), menurut Marwansyah dalam Pratiwi dan Endratno (2020). Komunikasi dapat dilakukan dalam situasi dan kondisi, sehingga dapat dilakukan langkah- langkah untuk memperbaiki suatu komunikasi yang baik untuk memicu terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran bahwa peranan penting komunikasi pada suatu perusahaan atau organisasi memberikan suatu dampak positif terhadap semangat karyawan dalam bekerja, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara meningkat Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan dengan memperbaiki komunikasi antar karyawan karena karyawan sangat penting dalam menujung suatu kesuksesan perusahaan.

Hasil penelitian Prasetyaningtias,dkk (2020), Zulkarnaen dan Sudarman, (2018), Bernard M. Bass (1999), Boamah, dkk (2017), Muhammad, dkk (2016), Wahyu dan Ayu, (2019). Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh **positif signifikan** terhadap kepuasan kerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh prasetiyo, dkk (2020). Hasil menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Variabel kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja selain kepemimpinan transformasional adalah kompensasi finansial. Dalam perusahaan PT Tiga Putra Abadi Perkasa kompensasi finansial yang sudah diterapkan di perusahaan yaitu sesuai dengan gaji umr sebesar Rp 1.988.000, bonus, tunjangan hari raya. Menurut Yunita, dkk (2020), Runtalalo (2020), Zulkarnaen dan Sudarman, (2018), Widyawati, dkk (2019), Dhamayanti dan Sudibya, (2019), Sholikhah, dkk (2019). Hasil menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh **positif signifikan** terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Khair (2019), hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Variabel ketiga yang berpengaruh selain kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja yaitu komunikasi. Hasil penelitian komunikasi yang dilakukan oleh Ni Luh Gede dan Sagung (2015), Nurmin, dkk (2020), Endratno dan Afrizal (2020), Sari dan Endratno (2020). Hasil menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh **positif signifikan** terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Sukarja dan Machasin, (2015), hasil menunjukkan bahwa variabel komunikasi **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Jacub, (2016) dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pada penelitian ini menambahkan satu variabel baru yaitu variabel komunikasi, dari beberapa penelitian terdahulu terdapat salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yaitu komunikasi mempunyai pengaruh paling dominan menurut Nurmin, dkk (2020) dengan nilai R-square sebesar 0,554 dengan ini nilai koefisien determinasi berarti 55.4% komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan, dan 44,6% disebabkan oleh faktor lain.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengangkat judul : “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa Di Kabupaten Purbalingga** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh positif signifikan terhadap PT Tiga Putra Abadi Perkasa Bulu Mata Palsu?
2. Apakah *Kompensasi Finansial* berpengaruh positif signifikansi terhadap PT Tiga Putra Abadi Perkasa Bulu Mata Palsu?
3. Apakah *Komunikasi* berpengaruh positif signifikansi terhadap PT Tiga Putra Abadi Perkasa Bulu Mata Palsu?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu periode penelitian pada bulan Februari sampai Juni 2021 agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas terhadap pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi penelitian ini pada Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan obyek penelitian pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel (X1) *kepemimpinan transformasional*, variabel (X2) Kompensasi finansial, variabel (X3) Komunikasi, sedangkan variabel terikat adalah variabel (Y) kepuasan karyawan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, *kompensasi finansial*, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Perkasa Abadi di Purbalingga. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkaasa di Purbalingga.

- c. Untuk Mengetahui pengaruh *komunikasi* terhadap kepuasan
- d. Kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Pimpinan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan keahlian strategi dalam kinerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga

- b. Bagi Pengembangan Ilmu SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti dari hasil penelitian ini dapat menambahkan wawasan serta pembelajaran dalam menganalisis beberapa variabel seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi bulu mata palsu Pt Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga dan sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto.