

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **1.1 Latar Belakang**

Agar suatu bisnis dapat terus beroperasi, diperlukan karyawan berkualitas tinggi dengan etos kerja yang kuat, profesionalisme, dan rasa loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Berbagai kebutuhan di dunia kontemporer saat ini telah menjadi prioritas utama untuk kemajuan studi. Karena ada kemungkinan bahwa bisnis tidak akan mampu bersaing di berbagai bidang yang sangat kompetitif tanpa sumber daya tersebut.

Organisasi korporasi tentunya harus mampu menciptakan dan menyempurnakan teknik, metode, dan pendekatan baru sehingga menghasilkan pekerja yang ahli dan terampil yaitu pekerja yang melakukan upaya fisik dan mental untuk pembuatan barang dan jasa mengingat perkembangan dunia yang semakin maju. Teknologi dan pengetahuan. Inilah yang menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi dalam suatu bisnis.

(Swasto, 2022) menegaskan bahwa dalam interaksinya dengan uang, material, teknik, dan mesin, sumber daya manusia sangatlah penting. Penentu utama kuantitas dan kualitas produk adalah manusia.

Pada intinya, kompensasi di perusahaan memberikan insentif kepada pekerja kontrak dan pekerja tetap, sehingga mereka dapat memperoleh bayaran atas hasil pekerjaan yang memenuhi tujuan mereka. Atau dengan kata lain, perusahaan memberikan tunjangan hidup atau hadiah lain kepada pekerja sebagai pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka. Demi kepentingan semua pekerja yang telah

memberikan segalanya kepada perusahaan, termasuk mereka yang mendapatkan pemeliharaan dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja terbaik, sistem yang menjamin kebahagiaan karyawan adalah sistem yang memberikan remunerasi yang memadai. Oleh karena itu, pengusaha perlu mengakui dan menghargai upaya pekerja dengan gaji yang lebih dari cukup atau setara.

Proses kepemimpinan melibatkan keterlibatan orang lain, khususnya bawahan atau pekerja di bawah arahan seseorang, dalam aktivitas tugas anggota kelompok kepemimpinan. Muhammad Busro (2018:216) mengartikan kepemimpinan sebagai upaya individu untuk membujuk orang lain agar mau bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perilaku dan gaya kepemimpinannya tentu akan dipengaruhi oleh cara hidup ini. sehingga melahirkan berbagai gaya kepemimpinan, antara lain kepemimpinan demokratis, administratif, karismatik, militer, otoriter, laissez-faire, dan paternalistik.

Salah satu rahasia kesuksesan suatu perusahaan adalah manajemen sumber daya manusianya. Dengan itu, penting bagi dunia usaha untuk fokus pada variabelvariabel yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja, salah satunya adalah kebahagiaan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingkat komitmen, kontribusi, dan pengabdian yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada kesiapan untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk keluar, yang juga berarti mereka menjadi kurang produktif dan disiplin dalam bekerja.

Salah satu rahasia kesuksesan suatu perusahaan adalah manajemen sumber daya manusianya. Produktivitas dan kinerja individu maupun perusahaan dapat ditingkatkan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk fokus pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingkat komitmen, kontribusi, dan pengabdian yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada kesiapan untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk keluar, yang juga berarti mereka menjadi kurang produktif dan disiplin dalam bekerja.

Konsisten dengan temuan di atas, mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maindoka (2017). Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Apalagi menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013). Disebutkan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian Basna (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan.

Berdasarkan temuan observasi, karyawan di PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang memberikan hasil yang berkorelasi kuat dengan kepuasan kerja, dibuktikan dengan fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kompensasi dan kepemimpinan. Hal ini mencakup, antara lain, kurangnya kerja sama antar staf dalam menyelesaikan tugas sebagai bagian dari komitmen organisasi, kompensasi dapat berkaitan dengan manfaat finansial dan tidak berwujud yang diterima

karyawan sebagai imbalan yang mereka terima atas kerja mereka, kepemimpinan terkadang juga tidak memiliki alat yang tepat untuk memimpin secara efektif.

Berdasarkan latar belakang, peneliti memutuskan mengambil judul **”Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Srijasa Brika Perkasa Jln. Mayor Zen Mayor Palembang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Tantangan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang ialah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Srijasa Brika Perkasa?
3. Apakah PT. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SRIJASA BRIKA PERKASA?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi apakah baik bagi karyawan maupun dalam suatu organisasi PT. Srijasa Brika Perkasa?
- 2) Untuk memastikan bagaimana pemulihan berdampak pada pasar tenaga kerja.

PT. Brika Perkasa Srijasa?

3) Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja.

PERKASA BRIKA OLEH PT. SRIJASA?

4) Untuk mengetahui bagaimana organisasi suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Brika Perkasa, PT. Srijasa?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Lembaga**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber serta menambah khazanah pengetahuan tentang tanggung jawab, sifat pribadi, dan pertumbuhan karir masa depan bagi Universitas PGRI Palembang dan peneliti lainnya di masa depan.

##### **2. Bagi Objek**

Diharapkan juga dapat memberikan pengetahuan mengenai Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan, serta Kepuasan Kerja terhadap PT.Srijasa Brika Perkasa.