

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sangat pentingnya peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai sumber daya belaka dimana didalam perkembangan terbaru memandang Sumber daya manusia lebih berupa modal atau aset bagi organisasi dengan istilah *Human Capital* yang tidak hanya dilihat sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan dianggap sebagai *Liability* (beban).

Sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan akan lebih memudahkan organisasi didalam mencapai tujuannya, untuk itu perlu adanya pengelolaan aset yang baik oleh perusahaan dengan memperhatikan aspek–aspek yang dapat mempengaruhi performa dari kualitas Sumber daya manusia tersebut. Sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia

meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi atau perusahaan.

Kepuasan Kerja di dalam suatu perusahaan keberhasilan mencapai tujuannya atau baik buruknya kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja setiap individu yang ada didalam perusahaan tersebut, menurut Mathis dan Jackson (2016), kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain, kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sementara baik buruknya kinerja yang ditampilkan oleh individu yang ada di dalam instansi tersebut dipengaruhi oleh kepuasan yang diperoleh setiap individu didalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan yaitu rasa puas atau tidak puas yang dirasakan oleh setiap individu yang ada didalam instansi banyak dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi yang didapatkannya setelah melaksanakan pekerjaannya yang dirasakan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja akan terlihat dari indikator kepuasan kerja salah satunya adalah tingkat

absensi, yang mana akan menjadi faktor dalam menilai kedisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Absensi Selama Periode Tahun 2018

No	Triwulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran
1	Triwulan 1	305 Orang	71 Hari	85.9 %
2	Triwulan 2	305 Orang	75 Hari	83.7%
3	Triwulan 3	305 Orang	74 Hari	75.5%
4	Triwulan 4	305 Orang	74 Hari	72.3%

Sumber : KPSBU Lembang 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran pada PT Hume Sakti Indonesia mengalami penurunan yang cukup drastis. Perusahaan telah menargetkan kehadiran karyawan sebesar 100 % dengan tingkat toleransi 95%. Dari tabel di atas, persentase kehadiran karyawan dari triwulan pertama ke triwulan kedua mengalami penurunan sebesar 2.2%, kemudian pada triwulan ketiga mengalami penurunan hampir empat kali lipat dari triwulan kedua sebesar 8.2%. Pada akhirnya di triwulan ke empat juga mengalami penurunan sebesar 3.2% dari triwulan ketiga. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa setiap triwulan, presentase kehadiran karyawan semakin menurun dari awal hingga akhir. Oleh karena itu tingkat disiplin karyawan dapat diragukan oleh kebenaran rekapitulasi absensi tersebut. Hal ini tentu akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kepuasan kerja akan menjadi dugaan yang sangat mungkin dalam menjawab penyebab penurunan tingkat kehadiran karyawan.

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, kali ini peneliti akan menampilkan tabel keterangan karyawan jika berhalangan hadir ke tempat kerja. Keterangan dibagi menjadi empat jenis yaitu dari sakit, ijin, cuti, tanpa keterangan. Berikut merupakan laporan rekapitulasi keterangan absensi satu tahun terakhir pada periode 2014:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterangan Absensi Periode 2018

Triwulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Total
Triwulan 1	20 Orang	19 Orang	19 Orang	15 Orang	73
Triwulan 2	22 Orang	20 Orang	15 Orang	13 Orang	70
Triwulan 3	21 Orang	19 Orang	25 Orang	13 Orang	78
Triwulan 4	19 Orang	19 Orang	29 Orang	17 Orang	84
Total	82 Orang	77 Orang	88 Orang	58 Orang	305

Sumber : KPSBU Lembang 2019

Dari tabel 1.2, terlihat bahwa keterangan absen terbanyak terdapat pada Cuti. Pada urutan kedua terdapat pada tanpa keterangan, kemudian keterangan ijin dan sakit. Hal ini terlihat bahwa kedisiplinan yang dimiliki karyawan terbilang minim karena tingkat tanpa keterangan sampai 44 orang. Oleh karena itu perusahaan perlu berbenah diri untuk mengurangi angka tanpa keterangan yang terjadi pada karyawan di PT Hume Sakti Indonesia. Setelah peneliti meninjau data yang telah diperoleh, dari aspek insentif yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang ditempati karyawan,

dan disiplin kerja yang berlaku.

Kepemimpinan menunjukkan tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya perilaku pemimpin adalah perilaku strategi sebagai hasil perpaduan dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin didalam mempengaruhi bawahannya, untuk itu perilaku pemimpin yang paling tepat adalah suatu perilaku yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala kondisi dan situasi yang terjadi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan.

Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi.

Pada sekelompok pemimpin lainnya menerapkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human oriented*). Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan. Kepemimpinan pada golongan ini lebih populis dibanding pola yang terdahulu, karena dipandang memperhatikan masalah-masalah riil yang dihadapi karyawan. Dari masalah anak sakit sampai dengan kondisi keluarga.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan berkerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan. Simamora, 2004 menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap

semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif & tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh individu yang bekerja didalam suatu instansi atau perusahaan umumnya berupa finansial yang diterima langsung oleh pegawai seperti gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga pemberian yang tidak langsung diantaranya mengikutkan pegawai kedalam program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua.

Salah satu koperasi yang ada di Jawa Barat adalah KPSBU JABAR, hampir setiap tahunnya KPSBU JABAR memasarkan susu ke IPS (Industri Pengolahan Susu). Lebih lanjut dalam hal produksi, suatu perusahaan di katakan baik apabila memiliki produktivitas yang tinggi, menurut Justine T.Sirait “produktivitas sering di artikan sebagai seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*)”. Faktor yang kemudian turut berperan

dalam mencapai produktifitas adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu dibutuhkan pengolahan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenagkan persaingan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa salah satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tinginya persaingan serta untuk menghasilkan keuntungan yang tinggi adalah sunber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi yang berhubungan tentang sumber daya manusia dalam kaitannya sebgai tenaga kerja adalah rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas yang rendah, baik individu maupun kelompok berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan. Jika kondisi ini terjadi perusahaan ini akan mengalami kerugian, untuk itu produktivias kerja pegawai harus dipahami sebagai suatu variabel yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut UUD 1945 pasal 33 ayat 4 perekonomian nasional perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 tentang Perkoperasian dinyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi sekaligus sebagai

gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Koperasi sebagai badan usaha harus tetap berusaha untuk menjalankan kegiatannya secara seimbang dan tetap meningkatkan usahanya dan mendapatkan keuntungan yang diharapkan untuk mensejahterakan anggotanya dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas pada umumnya.

Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR) yang terletak di daerah Lembang bergerak dibidang peternakan sapi, menjadi penampung susu hasil perahan dari para peternak sapi disekitar Kabupaten Bandung Barat khususnya Bandung Utara, untuk selanjutnya diolah dengan tujuan menghasilkan core commodity yang unggul yakni, susu segar yang dihasilkan peternak sebagai produk bermutu tinggi dipasaran. Sehingga dapat menumbuhkan masyarakat yang gemar mengkonsumsi susu setiap harinya. Selain itu dapat mensejahterkan para peternak sapi yang ada di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Selain di Lembang kpsbu juga membuka cabang di daerah lain di jawabarat seperti di subang.

Semangat kerja harus terus ditumbuhkan dalam diri agar bisa mencapai semua mimpi, harapan, dan keinginan secara optimal. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dengan semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan berhasil dengan baik.
2. Semangat kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih hati-hati dan teliti.
3. Semangat kerja mendorong seseorang untuk selalu berprestasi

4. Dengan semangat kerja, produktivitas akan meningkat
5. Semangat kerja dapat membentuk seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab dan pantang menyerah.

ada empat konsep dasar yang mencerminkan semangat kerja yang tinggi yaitu, antara lain:

1. Kegairahan atau antusias (Zest, Enthusiasm). Maier mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja, motivasi tersebut tidak akan terbentuk bila kurang memiliki keinginan atau minat dan kegembiraan dalam melakukan pekerjaannya
2. Kualitas untuk bertahan (Staying Quality). Setiap orang tentu mempunyai tujuan tertentu dalam bekerja dan berusaha untuk mencapainya, makin besar usaha individu untuk mengatasi kesulitan dalam mencapai tujuannya, menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Maier menyatakan bahwa individu tetap berusaha mencapai tujuan semula meskipun mengalami kesulitan, ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kualitas untuk bertahan.
3. Kekuatan melawan frustasi (Resistence to Frustration). Maier menyatakan bahwa kekuatan melawan frustasi berbeda dengan kualitas untuk bertahan, meskipun secara umum keduanya mencerminkan bagaimana individu tersebut menghadapi rintangan yang ditemui selama bekerja. Pada aspek ini Maier melibatkan suatu hal yang menarik untuk mengetahui semangat kerja individu, yaitu frustasi.

4. Semangat berkelompok. Semangat kerja menurut buku *Multipal Personal Administration* yaitu; bahwa semangat kerja adalah, sikap perorangan atau sikap kelompok dari masing-masing individu terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Dari Uraian tersebut nampak jelas bahwa hanya orang-orang yang memiliki semangat kerja yang tinggilah yang mampu meraih kesuksesan dalam dunia kerja.

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu industri, sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimilliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya.

T Hani Handoko (2015: 193-194) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis berupa kuesioner sementara kepada 30 pegawai di KPSBU LEMBANG yang mengindikasikan bahwa adanya permasalahan, dengan hasil yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja KPSBU
Lembang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor ideal	Pencapaian (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Kepuasan Kerja	Pemberian gaji	5	5	12	8	0	97	150	64
	Pemberian pangkat	4	6	15	5	0	99	150	66
	Pemberian kedudukan	2	5	17	6	0	93	150	62
	Pemberian jaminan finansial dan social	3	7	16	4	0	99	150	66
Jumlah skor rata-rata kepemimpinan									64
Jumlah skor = jumlah frekuensi X nilai tiap skor									
Skor ideal = jumlah responden X Skor tertinggi									
Pencapaian (%) = (jumlah skor : skor ideal) X 100									

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2019

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra survey variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 64% masih rendah dibandingkan dengan pencapaian sebesar 100%. Dimana terdapat empat dimensi dalam variabel Kepuasan Kerja dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi pemberian kedudukan sebesar 62%. Bahwa banyak karyawan mengeluhkan kurangnya pemberian kedudukan yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Sehingga para karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal karena tidak sesuainya dengan pemberian kedudukan yang diterima oleh karyawan tersebut.

Utamanya dalam gaji harus diperhatikan dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, terjadinya penurunan kepuasan kerja dikarenakan pemberian insentif atas hasil

yang dikerjakan masih kurang atau belum memuaskan dan kesempatan/peluang promosi jabatan dirasakan kurang. Dapat dilihat bahwa dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para pegawai, karena dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki hal tersebut dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dari para pegawai. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak dapat dirasakan oleh pegawai maka hal tersebut akan menimbulkan kekecewaan dari para pegawai yang berakibat pada sikap kerja yang negatif yang akhirnya akan berdampak buruk pada nama baik perusahaan itu sendiri.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal perusahaan harus mampu memberikan pemahaman yang jelas dari tugas yang diberikan kepada karyawan. Mengingat sangat pentingnya kepemimpinan dan kompensasi dalam perusahaan tersebut, diharapkan berdampak baik dan efektif dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi pada perkembangan perusahaan.

Dengan ini penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan di koperasi peternak sapi bandung utara (KPSBU) Lembang menggunakan 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan penyebaran kuisioner yaitu untuk mengetahui masalah apa saja yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Data yang di peroleh penulis mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan Pada
Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	8	16	5	1	0	121	4,03
	Datang tepat waktu	10	15	2	3	0	125	4,07
	Pekerjaan selesai tepat waktu	11	15	2	2	0	125	4,17
	Taat pada peraturan perusahaan	8	18	2	2	0	122	4,07
Skor rata-rata disiplin kerja							4,09	
Kompetensi	Motif	8	11	8	3	0	114	3,80
	Pengetahuan kerja	7	12	7	4	0	112	3,73
	Konsep diri	6	14	6	4	0	112	3,73
	Sifat	5	13	4	8	0	105	3,50
Skor rata-rata kompetensi							3,69	
Pelatihan Kerja	Instruktur	9	12	7	2	0	118	3,93
	Peserta pelatihan	8	11	6	5	0	112	3,73
	Metode pelatihan	9	11	7	3	0	116	3,86
	Materi pelatihan	11	12	5	2	0	122	4,07
	Tujuan pelatihan	6	13	8	3	0	112	3,73
Skor rata-rata pelatihan kerja							3,86	
Lingkungan kerja	Lingkungan fisik	10	15	3	2	0	123	4,10
	Lingkungan non fisik	7	15	4	4	0	115	3,83
Skor rata-rata lingkungan kerja							3,97	
Setres Kerja	Setres lingkungan	10	11	7	2	0	119	3,97
	Setres organisasi	11	13	5	1	0	124	4,13
	Setres individu	9	14	4	3	0	119	3,87

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Skor rata-rata setres kerja							4,02	
Kepemimpinan	Pengaruh kepemimpinan	3	6	14	4	3	92	3,07
	Kewenangan kepemimpinan	5	7	10	4	4	95	3,17
	Tujuan kepemimpinan	2	8	12	3	5	89	2,97
Skor rata-rata kepemimpinan							3,07	
Kompensasi	Kompensasi langsung	4	5	11	10	0	93	3,10
	Kompensasi tidak langsung	2	7	12	9	0	92	3,07
	Skor rata-rata kompensasi							3,09
Jumlah skor = jumlah frekuensi x nilai tiap skor								
Jumlah rata-rata = jumlah skor : jumlah responden								

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2019

Berdasarkan table 1.2 diketahui bahwa dari 30 responden mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan KPSBU Lembang yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu pada variabel kepemimpinan sebesar 3,07 dan pada variabel kompensasi sebesar 3,09. Oleh karena itu kedua variable tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel lainnya sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun. Di KPSBU Lembang membutuhkan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang mampu dan terampil tetapi juga karyawan bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan, karena seorang pemimpin sangat berperan penting dalam menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya

yang terbaik untuk kelompok atau organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin (Anoraga,2013:2).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan di KPSBU Lembang. Alasan penulis melakukan penyebaran kuisisioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan. Berdasarkan penilaian di KPSBU Lembang maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan. Data yang diperoleh mengenai kepemimpinan dan hasil yang di dapat sebagai berikut:

Table 1.5
Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Kepemimpinan KPSBU Lembang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor ideal	Pencapaian (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Kepemimpinan	Pengaruh Kepemimpinan	3	6	14	4	3	92	150	61
	Kewenangan kepemimpinan	5	7	10	4	4	95	150	63
	Tujuan kepemimpinan	2	8	12	3	5	89	150	59
Jumlah skor rata-rata kepemimpinan									61

Jumlah skor = jumlah frekuensi X nilai tiap skor
Skor ideal = jumlah responden X Skor tertinggi
Pencapaian (%) = (jumlah skor : skor ideal) X 100

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2019

Berdasarkan table 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra survey variabel kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 61% masih rendah dibandingkan dengan pencapaian sebesar 100%. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel kepemimpinan dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi tujuan kepemimpinan pencapaian sebesar 59% dengan kemampuan ini pemimpin dalam pekerjaan mampu bersosialisasi secara baik dengan karyawan dan rekan kerja di lingkungan perusahaan.

Menurut siagian dalam Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh gaji, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Menurut Moejiono (2014) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu yang membuatnya berbeda dengan pengikutnya. Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bias mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang. Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bias memotivasi pengikut atau bawahan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Setelah memahami tujuan kepemimpinan, kita juga harus mengerti apa fungsi

kepemimpinan di dalam sebuah organisasi. Pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik untuk keberadaan dan juga kemajuan organisasi tersebut.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada KPSBU Lembang. Kompensasi sangat penting untuk perkembangan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangat dibutuhkan untuk kepentingan karyawan guna menjaga efisiensi dengan mencegah tindakan individu yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor kompensasi, karena kompensasi harus dirasakan adil dan layak oleh individu tersebut. Dengan demikian, kompensasi harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan setiap individu dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap instansi.

Berdasarkan penilaian di KPSBU Lembang maka penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan. Data yang diperoleh mengenai Kompensasi dan hasil yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Kompensasi KPSBU Lembang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor ideal	Pencapaian (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Kompensasi	Kompensasi langsung	4	5	11	10	0	93	150	62
	Kompensasi tidak langsung	2	7	12	9	0	92	150	61
Jumlah skor rata-rata kepemimpinan									61
Jumlah skor = jumlah frekuensi X nilai tiap skor									

Skor ideal = jumlah responden X Skor tertinggi
Pencapaian (%) = (jumlah skor : skor ideal) X 100

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2019

Berdasarkan table 1.4 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra survey variabel kompensasi memiliki skor rata-rata sebesar 61% masih rendah dibandingkan dengan pencapaian sebesar 100%. Dimana terdapat dua dimensi dalam variabel kompensasi dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kompensasi tidak langsung pencapaian sebesar 61% dengan kemampuan ini kompensasi tidak langsung yang diberikan dalam pekerjaan belum mampu diberikan secara baik kepada karyawan dan rekan kerja di perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa pentingnya karyawan untuk jalannya operasional perusahaan disamping peralatan yang canggih yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu adanya rasa kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan para pegawai serta kepemimpinan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi peternak sapi bandung utara (KPSBU) lembang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan data yang diperoleh, diduga adanya penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan kompensasi, oleh karena itu maka

penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan KPSBU Lembang yaitu pada kepemimpinan dan kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Pemimpin yang tidak peduli terhadap tugas yang diberikan terhadap pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.
2. Terdapat kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan evaluasi kinerja pegawai secara langsung.
3. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan berprestasi
4. Kepuasan kerja para pegawai yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluhan dari pegawai terhadap keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen perusahaan. Seperti, manajemen yang mengambil keputusan secara sepihak tanpa berdiskusi terlebih dahulu.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan yang dikaji adalah

sebagai berikut :

1. Bagaimana pendapat responden terhadap kepuasan kerja pegawai yang dirasakan di KPSBU lembang
2. Bagaimana pendapat responden terhadap kompensasi yang diberikan pada pegawai di KPSBU lembang
3. Bagaimana pendapat responden terhadap kepemimpinan yang terjadi di KPSBU lembang
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di KPSBU lembang, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya,

maka Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang kemudian di olah untuk :

1. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di KPSBU lembang.
2. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap kompensasi yang diberikan pada pegawai di KPSBU lembang.
3. Untuk mengetahui pendapat responden terhadap kepemimpinan yang terjadi di KPSBU lembang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di KPSBU lembang, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian yang dilaksanakan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang di dapatkan selama melakukan perkuliahan.

Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam khususnya bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman bagi peneliti dan membuat peneliti memperoleh ilmu yang belum pernah dimiliki sebelumnya, yaitu mengetahui tentang arti pentingnya sebuah pencapaian kepuasan kerja dalam sebuah instansi juga mengetahui masalah-masalah yang ada di dalamnya.

2. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemecahan masalah, terutama yang berkaitan tentang kepemimpinan dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini berharap agar berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai bahan referensi

tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan di lakukan selanjutnya.