

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

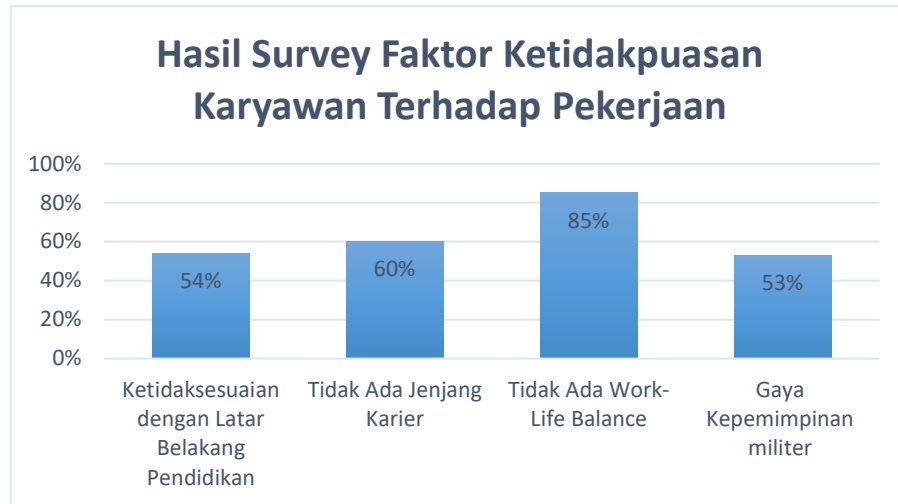
Di era yang terus berkembang ini, terjadi persaingan yang ketat antar perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk menjadi yang terdepan dari para pesaingnya. Mereka mencoba untuk meunculkan ide-ide terbaik untuk mempertahankan posisi yang diraih atau untuk mengambil posisi kepemimpinan. Kreativitas dan inovasi terus berkembang dan memperkuat posisinya diantara pesaing.

Perusahaan yang maju dan kompetitif adalah perusahaan yang selalu mengelola operasional perusahaannya dengan baik dan memperhatikan serta memperbaiki masalah-masalah kecil yang mungkin muncul dalam organisasi untuk mencari solusinya. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan adalah masalah yang paling sering terjadi. Perusahaan yang sukses harus dapat menggunakan, menemukan, dan mengembangkan karyawan dalam waktu singkat untuk mencapai tujuan mereka. Proses manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan mencapai tujuan ini. Kepuasan karyawan dapat digambarkan sebagai hasil perbandingan antara kenayataan yang diharapkan dan yang diterima.

Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memastikan bahwa kontribusi karyawan dalam setiap kegiatan usaha tercapai, pengelolaan yang tepat diperlukan. Menurut (Tika & Sari, 2019) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka pasti akan bekerja lebih baik dan lebih efisien. Kemampuan karyawan memungkinkan perusahaan berjalan dengan baik dan tepat.

Menurut Hasyim (2020) kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai karyawan, mereka berharap untuk merasakan kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu memahami faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan ambidextrous, beban kerja, dan kompensasi. Pada dasarnya, faktor-

faktor kepuasan kerja karyawan terkait dengan pemenuhan kebutuhan mereka, seperti pekerjaan yang mereka lakukan, gaji yang diterima, hubungan dengan rekan kerja dan atasan.



Gambar 1. 1 Hasil Survey Faktor Ketidakpuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil survei tersebut, sekitar 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena beberapa faktor, yaitu Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, Faktanya 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% responden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki work-life balance, yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer, yang mana mereka hanya bangga dengan pangkat dan jabatan mereka. Karakter buruk atasan juga dapat berdampak negatif pada kepuasan karyawan, dan bahkan dapat mempengaruhi citra perusahaan secara keseluruhan (JobStreet, 2022).

PT. BFI Finance merupakan suatu perusahaan yang aktif di sektor layanan keuangan dan memiliki fokus pada penyediaan beragam layanan finansial. Perusahaan tersebut menawarkan berbagai solusi keuangan yang mencakup produk seperti pembiayaan kendaraan bermotor, pinjaman pribadi, dan beragam jenis

layanan pembiayaan lainnya. Waktu bekerja di PT BFI Finance cabang Sunter berlangsung dari pukul 08.15 hingga 16.30 pada hari Senin hingga Sabtu. Namun, pada hari Sabtu, jam kerja dimulai dari pukul 08.15 hingga 12.00. Ditemukan bahwa di PT BFI cabang Sunter, tidak ada jam kerja lembur yang diberikan kepada para karyawan.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT BFI Finance memerlukan seorang pemimpin yang mampu menghadapi tantangan dan risiko tersebut, contohnya dalam situasi di mana penjualan tidak mencapai target yang diharapkan, atau ketika terdapat hambatan dalam proses penagihan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin diharapkan dapat menemukan solusi optimal untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dan secara aktif mengawasi perkembangan permasalahan tersebut. Dari hal di atas maka PT BFI Finance membutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ambidextrous, yang berarti pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan instruksi kepada karyawannya dan juga secara langsung terlibat dalam situasi yang ada. Sejalan dengan penelitian Mueller *et al.*, (2020) Kepemimpinan ambidextrous mencakup kemampuan pemimpin dalam menghadapi situasi perubahan dengan menerapkan dua pendekatan yang berlawanan secara bersamaan, yaitu berfokus pada eksplorasi inovasi dan berfokus pada eksploitasi efisiensi secara bersamaan.

Berbicara tentang kepemimpinan atau seorang pemimpin merupakan hal yang penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Karena salah satu faktor yang menentukan baik buruknya suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Miftah *et al.*, (2020) Kualitas seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi, karena hal ini akan menghasilkan efek positif bagi organisasi tersebut. Misalnya, kemampuan pemimpin dalam meningkatkan produktivitas, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan kompetensi dan semangat, yang akan memberikan kontribusi besar bagi perkembangan organisasi. Pada akhirnya, ini akan menyebabkan karyawan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Sejalan dengan penelitian Tika & Sari, (2019) penggunaan gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila pemimpin organisasi menerapkan pola kepemimpinan yang efektif, hal ini akan berdampak pada

peningkatan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah jumlah beban kerja yang diberikan kepada mereka. Karyawan akan kurang merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka diberi lebih banyak tanggung pekerjaan atau beban kerja mereka semakin berat. Sejalan dengan penelitian Pratama *et al.*, (2022) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan cara yang negatif; dengan kata lain, semakin banyak beban kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin rendah kepuasan kerja mereka.

Beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan para karyawan, karena tidak ada pilihan lain selain tetap bekerja dan menjalani tugas yang sudah diberikan sebagai bentuk tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, situasi seperti ini menantang para atasan untuk melakukan evaluasi terhadap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan mereka. Tujuannya adalah agar kinerja karyawan tetap konsisten dengan memperhatikan kepuasan karyawan, termasuk mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada mereka.

Kompensasi juga suatu hal yang juga harus diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Azhar *et al.*, (2020) Pendekatan perusahaan terhadap para karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, Jika perusahaan mampu menyediakan tingkat kompensasi yang layak dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai atas sumbangan kerja yang mereka berikan. Hal ini akan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Salah satu strategi untuk memotivasi karyawan adalah melalui penyediaan kompensasi yang membantu mereka memenuhi kebutuhan finansial serta membangun hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menawarkan gaji yang sesuai dengan kontribusi dan tuntutan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Tonnisen & Ie (2020) Jika perusahaan memiliki program kompensasi yang baik dan menarik bagi karyawannya, lebih mudah bagi mereka yang memiliki potensi untuk tetap bekerja dan tidak mempertimbangkan untuk keluar. Dengan

kata lain, kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi atau sesuai dengan harapan karyawan. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa Lestari & Rachmasari (2021) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian atau mengidentifikasi isu dan masalah-masalah tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan ambidextrous, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Apakah kepemimpinan ambidextrous berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk. cabang sunter?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk.cabang sunter?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk. cabang sunter?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan ambidextrous terhadap kepuasan kerja PT BFI Finance Indonesia Tbk. cabang sunter.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT BFI Finance Indonesia Tbk. cabang sunter.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT BFI Finance Indonesia Tbk. cabang sunter.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pemangku kepentingan.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai saran, masukan dan evaluasi untuk PT BFI Finance Indonesia Tbk. cabang sunter dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, serta dapat menentukan kebijakan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan inspirasi, motivasi dan perbandingan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama, Sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.