

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi industri saat ini, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih memahami teknologi dan informasi. Pada saat ini teknologi semakin berkembang lebih pesat dan dapat mempengaruhi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting dalam mengelola sebuah bisnis. Apalagi di era saat ini, yang penuh dengan persaingan sehingga karyawan merupakan aset penting perusahaan. Supaya memperoleh karyawan yang berkualitas. Karyawan dapat bekerja dengan baik menyesuaikan dengan visi misi yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, sehingga setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

PT Royal Korindah yang berlokasi di Jl. Banjaransari, Kembaran Kulon, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah merupakan perusahaan *manufacture false eyelashes* terbaik yang sedang berkembang di Kabupaten Purbalingga. PT Royal Korindah berdiri sejak 1976 yang didirikan oleh seorang investor asal Korea Selatan. Pada saat baru memulai bisnisnya, perusahaan ini sebelumnya bernama PT Royal Kenny dan kini berganti nama menjadi PT Royal Korindah. (Indoplaces.com). Keberadaan industri bulu mata palsu yang berada di Kabupaten Purbalingga hingga saat ini dikenal memiliki produk yang berkualitas

ekspor sehingga dapat disebut sebagai industri rambut terbesar di dunia setelah Kota Guangzhou di China. PT Royal Korindah memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak 95% diantaranya adalah tenaga kerja wanita. (www.Jateng.tribunnews.com/2018).

Pada dunia bisnis, perusahaan sangat kompetitif dan perkembangannya sangat cepat. Pada awal mula beroperasi, PT Royal Korindah memiliki 1.300 tenaga kerja dan hingga saat ini jumlah tenaga kerja bertambah menjadi 3.300 karyawan yang terdiri dari tenaga kerja Staff dan Non Staff. PT Royal Korindah memproduksi kurang lebih 3.000.000 pasang bulu mata perbulan yang dikirim ke berbagai negara, antara lain Korea Selatan, Amerika, Kawasan Eropa, Jepang dan Hongkong.

Industri kecantikan pada tahun 2017 mencapai \$445 miliar atau 6.009,7 triliun yang diperkirakan tren penjualan bulu mata palsu berlangsung hingga tahun 2022 bisa mencapai \$1,3 miliar atau Rp. 17,5 triliun. Berdasarkan data yang ada pada *The Observatory of Economic Complexity*, Indonesia menjadi eksportir terbesar kedua setelah China sebesar \$352 juta atau setara dengan Rp. 4,75 triliun untuk produksi kecantikan. (Merdeka.com/2017). Setiap perusahaan atau organisasi harus menyediakan bagian khusus yang bertugas untuk mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian ini sering disebut sebagai bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi berhubungan dengan karyawan.

Salah satu tugas perusahaan adalah memberikan kepuasan kerja kepada *stakeholder*, salah satu *stakeholder* adalah karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas dasar pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada PT Royal Korindah Purbalingga terdapat fenomena kepuasan kerja yaitu mengalami *turnover employee*. *Turnover employee* terjadi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir ini, yang cukup tinggi dengan rata-rata 20% per tahunnya. Dengan terjadinya *turnover employee* dapat menyebabkan terjadinya dilema yang dimana pada saat ini permintaan ekspor bulu mata yang tinggi namun terjadinya peningkatan *turnover* di perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan merasa tidak puas dan dapat berakibat terhadap tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengevaluasi kepuasan kerja setiap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di tengah ketatnya persaingan bisnis. (Ibu Ike selaku *Industrial Relation PT Royal Korindah Purbalingga*). Berdasarkan literatur terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Variabel dalam isu pertama adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin untuk memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang berada dibawah tanggung jawabnya untuk bisa bekerja sama dengan mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut Sari dan Adnyani (2018)

menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi tinggi serta berupaya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Prasetyo dkk., (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola tindakan pemimpin secara keseluruhan yang meliputi keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Menurut S. Nguni (2006) dalam Sari dan Adnyani (2020) mengemukakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi transformasional yang dialami maka semakin tinggi jumlah kepuasan karyawan.

Berdasarkan penelitian dari Sari dan Adnyani (2018), Yosier dkk., (2019), Munandar dan Prayekti (2020), Indrawan (2018), Satriawan dan Ardana (2019), Prayekti dan Pangestu (2022), Yosier dkk., (2019), dan Hayati. dkk., (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Purnama, dkk (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi yang berupa loyalitas dan tercapainya visi misi serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen

organisasi merupakan kesepakatan antara dua belah pihak yang dilakukan sebelum melakukan pekerjaan. Menurut Wahyono (2005) dalam Sari dan Adnyani (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan, dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)”. Menurut Porter, Mowday dan Steers (1992) dalam Irawati dkk., (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian

Menurut Sari dan Adnyani (2018) bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan. Berdasarkan penelitian dari Sari dan Adnyani (2018), Irawati dkk., (2019), Pratama (2018), Prasetyaningrum (2020), Irawati dkk., (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Mahardikaningsih dan Sinambela (2022), Riana dan Sugijanto (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian dari Lukman dan Muhammadin (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*)

dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Menurut Hasibuan dalam Andriani (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan penelitian dari Satriawan dan Ardana (2019), Irawati dkk., (2019), Ardianti dkk., (2018), Andriani (2022), Parimita dkk., (2018), J.Rauan dan Tewal (2019), Yustika (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Purnama dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu keempat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Ardianti dkk., (2018) menyatakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar dapat mempengaruhi diri individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Prayekti dan Pangestu (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan

pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, nyaman, dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prayekti dan Pangestu (2022) Ardianti dkk., (2018), Lumminar dan Saaragih (2021, Waworundeng dkk., (2021), Saputra (2022), Makmur dkk., (2022), Damayanti dan Ismiyanti (2020), Andriany (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Pradana dan Santoso (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat perbedaan variabel, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Adnyani (2018) yang hasilnya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian sebelumnya meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemdes Denpasar” dan dalam penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Peneliti juga mengembangkan penelitian dari Ardianti dkk., (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi”. Alasan peneliti tidak menggunakan variabel

kompensasi karena variabel tersebut tidak memungkinkan untuk diteliti dan kompensasi terlalu sensitif di perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik dengan topik pembahasan serta keinginan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dengan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Korindah Purbalingga.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka disimpulkan pokok masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan.
2. Responden penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.
3. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai April 2023

D. Tujuan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah literatur tentang kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja pada karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pimpinan PT Royal Korindah Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga melalui gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

b) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan dengan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di suatu perusahaan.