

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen krusial yang harus diperhatikan dalam sebuah bisnis adalah sumber daya manusianya karena pada akhirnya manusia adalah penanggung jawab dari segala upaya yang dilakukan untuk menjalankan tujuan dan mewujudkan visi perusahaan. Agar dapat memenuhi visi dan tujuan yang telah ditetapkan tanpa terhalang oleh hambatan, maka organisasi harus dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Sehubungan dengan hal tersebut, bisnis harus senantiasa fokus untuk memastikan kepuasan karyawan, karena ketika karyawan merasa senang dan menikmati pekerjaannya, maka hal tersebut akan menginspirasi mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan produktif, yang kesemuanya itu akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tidak peduli seberapa canggih teknologi yang digunakan dalam sebuah perusahaan atau seberapa besar modal yang dimilikinya, pada akhirnya, karyawanlah yang mengoperasikannya, sehingga isu-isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia di sebuah perusahaan patut mendapat perhatian. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan bisnis tidak dapat dicapai tanpa bantuan personel yang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Perkembangan atau kegagalan suatu perusahaan akan bergantung pada kontribusi personelnnya.

Karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif di tempat kerja, maka sikap ini dapat tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan kinerja, yang bermanfaat bagi kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan. Sikap ketidakbahagiaan kerja akan menyebabkan produktivitas yang lebih rendah dan perilaku karyawan yang lebih buruk, yang akan mempengaruhi operasi bisnis secara keseluruhan.

Setiap karyawan perusahaan sangat mengharapkan tingkat kebahagiaan kerja setinggi mungkin. Setiap kali sebuah pekerjaan diselesaikan, akan ada masalah yang diantisipasi dapat menurunkan kepuasan kerja.

PT Panasonic Gobel Indonesia dikenal dan dicintai oleh masyarakat Indonesia karena sejarahnya yang panjang. Dimulai dengan diperkenalkannya radio 'tjawang' pada tahun 1954, TV pertama pada tahun 1962, dan merek Nasional pada tahun 1970, semuanya oleh almarhum Drs. H. Thayeb Moh Gobel. Inovator lain dalam mendukung perusahaan pemasok komponen regional adalah Panasonic Gobel Indonesia. Panasonic menggantikan National sebagai nama perusahaan hingga tahun 2004. Hingga saat ini, Panasonic di Indonesia terus menjadi merek elektronik terkemuka yang menawarkan peralatan rumah tangga mutakhir (seperti AC, smart TV, lemari es, mesin cuci, penanak nasi, microwave, dan pemurni udara) di B2C dan solusi sistem di B2B yang ditargetkan untuk pasar Indonesia.

Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, PT Panasonic Gobel Indonesia harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan dalam mengelola sumber daya manusianya. Berdasarkan tingkat ketidakhadiran karyawan, seperti yang ditunjukkan pada tabel terlampir, dapat diketahui tingkat kepuasan kerja dalam situasi ini.

Table 1.1 Daftar Absen Kehadiran Karyawan

PT. Panasonic Gobel Indonesia Periode Februari 2022-Februari 2023

No	Bulan	Tahun	Kehadiran	Alpha	Izin	Sakit
1	Februari	2022	99	1%		
2	Maret	2022	99	1%		
3	April	2022	100			
4	Mei	2022	99			1%
5	Juni	2022	100			
6	Juli	2022	100			
7	Agustus	2022	99		1%	

8	September	2022	99	1%		
9	Oktober	2022	100			
10	November	2022	100			
11	Desember	2022	99	1%		
12	Januari	2023	83	5%	6%	2%
13	Februari	2023	78	10%	8%	4%

Sumber : *Head Office* PT. Panasonic Gobel Indonesia

Berdasarkan temuan tabel 1, tingkat kehadiran karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia berfluktuasi namun secara umum menurun selama setahun. Kinerja karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia juga menurun sebesar 20,3% sebagai akibat dari tingkat kehadiran yang buruk. Hal ini dapat menjadi tanda peringatan akan menurunnya kepuasan kerja karyawan, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor penting.

Menurut temuan penelitian dengan karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia, kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan motivasi intrinsik, semuanya berkontribusi terhadap keberhasilan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan yang dibuat oleh karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia menunjukkan bahwa ada masalah karena kepemimpinan yang tidak memadai. Kepemimpinan yang buruk, terutama di bidang komunikasi yang membingungkan yang menyebabkan personil PT Panasonic Gobel Indonesia salah memahami perintahnya, telah melanda organisasi. Karena pengaruh dari masalah-masalah ini, ada kesenjangan antara karyawan, yang dapat menurunkan hasil kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan indikasi lingkungan kerja yang dikutip oleh Nitisemito (1992) dalam Darumeutia (2020:6) untuk menggambarkan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja yang tersedia, lingkungan kerja di PT Panasonic Gobel Indonesia dapat dikatakan sesuai untuk bekerja. Karena tempat kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, dan lokasi yang sangat baik, maka lingkungan kerja di PT Panasonic Gobel Indonesia sangat baik. Hubungan rekan

kerja tampak bersahabat dan mendukung, namun ada kesenjangan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap karena pekerja kontrak telah berusaha keras tetapi hasilnya tidak seperti yang diharapkan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja PT Panasonic Gobel Indonesia dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat pusat kota. Secara geografis, tempat kerja PT Panasonic Gobel Indonesia dianggap sangat strategis. Karena lokasinya yang dekat dengan pusat kota, area ini sangat padat.

Kemudian, jika dilihat bahwa setiap karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia memiliki tingkat motivasi yang sedikit lebih rendah dari rata-rata, maka dapat disimpulkan bahwa hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kepemimpinan yang lemah. Mereka mengalami tekanan dari perintah pemimpin yang tidak terduga dengan instruksi yang tidak jelas, dan perpecahan tenaga kerja yang berpengaruh pada hasil kebahagiaan karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang menurut Paul Hersay dan Ken Blanchard (2008) dalam Dharmayanti, dkk (2021:249) adalah upaya untuk membujuk orang lain untuk bergabung dengan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Pendekatan kepemimpinan ini melibatkan mempengaruhi tujuan organisasi dan mendorong perilaku staf untuk memenuhi tujuan. Hal ini didasarkan pada penelitian Yanoto (2018), yang dipublikasikan dalam Paendong, dkk. (2019: 35), yang menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota tim. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena menentukan pendekatan yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam membimbing karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan tidak tepat, maka pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin juga tidak akan tepat, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada karyawan yang bersangkutan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Sitingak (2018), yang menemukan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam situasi ini, lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan berkontribusi pada bisnis, selain itu juga dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan perasaan puas pada diri mereka.

Variabel motivasi juga telah terbukti berdampak pada kepuasan kerja karyawan oleh Parimita dkk. (2018) dalam penelitiannya, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya positif dan substansial. Dalam skenario ini, motivasi karyawan yang tepat dari perusahaan akan mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaan mereka, atau dengan kata lain, motivasi ini akan dapat membuat karyawan yang bersangkutan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti dianggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antaran variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan kepuasan karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Invervening Pada PT. Panasonic Gobel Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Karyawan terhadap Motivasi Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan melalui Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan melalui Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia
5. Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Motivasi Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan melalui Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan melalui Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dari penelitian antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai metode Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Invervening Pada PT. Panasonic Gobel Indonesia.

2. Bagi Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis daalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, bisa menjadi hasil karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi atau penambahan pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi, dan juga bisa mengulas berbagai faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan fokus terkait masalah yang sedang diteliti, peneliti memberikan batasan masalah hanya terkait Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Invervening Pada PT. Panasonic Gobel Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan, sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan, peneliti menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka peneliti menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Panasonic Gobel Energi Indonesia. serta membahas kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas terkait hubungan antara variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian, peneliti menjelaskan tentang bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

