

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan atau sumber daya manusia adalah aset berharga perusahaan. Oleh karena itu, manajemen karyawan harus diperhatikan secara khusus karena karyawan pada dasarnya mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses sistematis untuk meramalkan permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) SDM di masa depan. Sehingga perencanaan sumber daya manusia (SDM) mengacu pada segala bentuk usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam mengidentifikasi implikasi SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut. (Nurullita, Husadha, & Yoganingsih, 2023) Pekerjaan yang baik dapat membantu perusahaan. Manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari prestasi kerja yang baik dari karyawannya, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2020). Menurut (Ni Kadek Suryani & John Foeh, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam

menunjang pekerjaannya. Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Jika kualitas manajemen kinerja berkontribusi sebagai kekuatan pendorong, pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi pasti akan terjadi. Kinerja adalah bukti nyata dari kemampuan seseorang atau hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja menurut (Tukan, Suryani, & Mustika, 2022) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Maesaroh (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan mereka untuk berkolaborasi dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan, pemimpin harus memiliki karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain mendefinisikan peran yang harus dimainkan pengikut, memberi tahu pengikut apa yang harus dilakukan, melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pengikut (Hafidzi, 2023)

Salah satu elemen yang bernilai penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan adalah budaya kerja Menurut (Tukan, 2022) budaya kerja bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. (Diana; Tjiptono, 2020) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku.

Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis ((Sapar, 2022) (Nancy Martha Devie, 2023) Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Seperti yang terjadi pada PT Flexylabs Instrument Indonesia Berdiri di tahun 2016 perusahaan distributor alat kesehatan, menjual dan mendistribusikan alkes ke seluruh rumah sakit di Indonesia. perusahaan terkemuka di bidang ELISA, Imunologi, termasuk Imunohistokimia, Peralatan laboratorium, dan reagen Lab di Indonesia. Perusahaan ini untuk membantu pelanggan

memecahkan masalah, mengembangkan teknologi baru untuk proyek penelitian dan diagnostik mereka. Memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pelanggan berharga PT Flexylabs Instrument Indonesia adalah model bisnis yang memastikan kualitas dan konsistensi hasil tes adalah tujuan mereka. PT Flexylabs Instrument Indonesia memberikan layanan untuk membantu pelanggan mendapatkan nilai atas produk yang mereka berikan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT Flexylabs Instrument Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah. Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian kali ini sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Flexylabs Instrument Indonesia.
2. Apakah budaya kerja Perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Flexylabs Instrument Indonesia.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya kerja perusahaan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT Flexylabs Instrument Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PT Flexylabs Instrument Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan di PT Flexylabs Instrument Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan di PT Flexylabs Instrument Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka penelitian ini diharap dapat memiliki manfaat. Antara lain sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini bermanfaat sebagai tugas akhir penulis pada Program Studi Manajemen sebagai syarat kelulusan Strata 1 serta memberikan pengetahuan pentingnya hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja Perusahaan terhadap kepuasan karyawan di PT Flexylabs Instrument Indonesia. Serta untuk memberikan wawasan tambahan bagi para pembaca dan dapat membantu sebagai bahan acuan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan membantu Perusahaan dalam mengetahui kepuasan karyawannya berdasarkan gaya kepemimpinan dan budaya kerja Perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka penulisan disusun oleh peneliti sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian tersebut dan diakhiri dengan hipotesis dari penelitian tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian. Hasil analisis data merupakan penjelasan dari hasil data yang telah diteliti dari penelitian ini.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai tentang kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan dan, Kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil analisis dalam penelitian ini.

