

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan data yang dirilis *Pricewaterhouse Coopers (PwC) International*, Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara di Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi. Menurut survey tersebut, sebanyak 75 persen karyawan di Indonesia mengaku puas dengan pekerjaannya saat ini (CNBC Indonesia, 2023). Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu sarana penting pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi. Secara umum Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Oleh karena itu kepuasan kerja penting ditingkatkan karena dapat memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri dalam mencapai efektifitas kerja.

Kepuasan kerja pada organisasi adalah bersifat individu, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kriteria penilaian yang berbeda terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan masing-masing individu. Semakin tinggi penilaian atau kriteria terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan pertimbangan atau penilaian yang menunjukkan perasaan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2020).

Isu terkait kepuasan kerja menarik untuk dikaji lebih lanjut mengingat kepuasan kerja berdampak pada sikap dan perilaku kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2022) kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap upah atau gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi atau pimpinan, dan kepuasan terhadap teman kerja. Dikemukakan juga oleh Cahyani (2020) seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif untuk pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan yang rendah akan memiliki nilai negatif untuk pekerjaan tersebut. Semakin karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya maka semakin baik pula kemampuannya dalam bekerja dan dapat menciptakan ide untuk perkembangan perusahaan.

Dari literatur, peneliti menemukan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memegang bagian penting dalam memahami perilaku kelompok karena pada umumnya pemimpin yang baik dapat mengarahkan anggotanya menuju tujuan dan menjadi seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja kelompok (Robbins dan Coulter, 2021). Pemimpin perusahaan atau organisasi perlu mengimplementasikan gaya-gaya kepemimpinan yang cocok untuk karyawannya sehingga akan berdampak positif pada sikap dan perilaku kerja mereka.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. sedangkan menurut Bass (1985) gaya

kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang menggerakkan pengikut melalui pengaruh ideal (kharisma), inspirasi, intelektual dan atau pertimbangan individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Herdiana (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga dibuktikan oleh penelitian Widiyanti (2020) dan penelitian Wicaksono dan Arjungsi (2020). Namun hasil yang berlawanan dikemukakan oleh Shani (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel lain yang juga menarik untuk dikaji adalah komitmen organisasi. Menurut Kinicki dan Kreitner (2020) komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh keinginan untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pada pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil-hasil empiris sebelumnya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gorap, Haerani dan Hakim (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Lang, Trang, dan Uhing (2021). Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Andi, Sudarno, dan Nyoto (2019) komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga diperoleh dalam

penelitian Arfattola (2020) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel ketiga yang peneliti soroti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Mahawati et al., (2021) beban kerja adalah beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019) ditemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit Unipdu Medika Jombang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al. (2021) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang berlawanan dikemukakan oleh Govindaraju (2019) dan Anees et al. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, peneliti mengidentifikasi adanya gap penelitian, yaitu belum konsistensinya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dengan objek penelitian di PT Demak Sarana Sehat (Perseroda).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Demak Sarana Sehat?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Demak Sarana Sehat?
3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Demak Sarana Sehat?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di PT. Demak Sarana Sehat.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Demak Sarana Sehat.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Demak Sarana Sehat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini semoga bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi manajemen di PT Demak Sarana Sehat (Perseroda) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi manajemen PT Demak Sarana Sehat (Perseroda) dalam kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, bagi peneliti sebagai bahan bacaan lebih lanjut untuk meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.