

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri manufaktur Indonesia semakin melaju cepat seiring meningkatnya permintaan baru di pasar. Kondisi positif ini tercermin dari capaian *Purchasing Managers Index* (PMI) Manufaktur Indonesia yang dirilis oleh S&P Global pada bulan Juni menyentuh level 52,5 atau naik signifikan dibandingkan bulan sebelumnya di Tingkat 50,3 (Kemenperin.go.id., 2023).



**Gambar 1.1 Jumlah Purchasing Managers Index (PMI) Manufaktur**

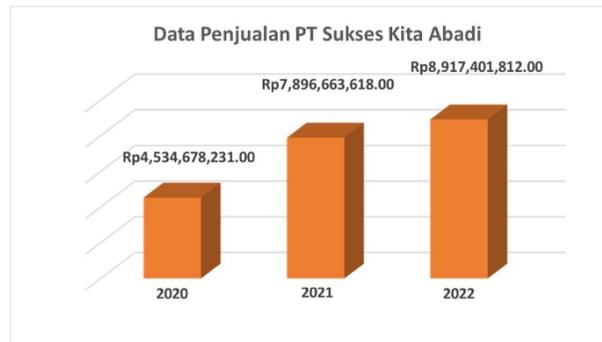
PMI Manufaktur Indonesia pada Juni 2023 mampu melampaui PMI Manufaktur ASEAN (51%), Malaysia (47,7%), Myanmar (50,4%), Filipina (50,9%), Taiwan (44,8%), Vietnam (46,2%), Jepang (49,8%), China (50,5%), Korea Selatan (47,8%), Inggris (46,2%), dan Prancis (45,5%) (Kemenperin.go.id., 2023)

Perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur, harus berusaha untuk lebih kompetitif agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan dan peningkatan pasar global yang semakin ketat seiring perkembangannya. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Perusahaan tidak cukup hanya dengan memiliki modal yang besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, Perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya harus meningkatkan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT Sukses Kita Abadi merupakan salah satu Perusahaan yang menjadi bagian dari roda industry manufaktur Indonesia sebagai pemasok *High Density Polypropylene (HDPE)*, *Low Line Density Polypropylene (LLDP)*, *all packaging and industrial tape* serta Alat Tulis Kantor (ATK) dari Perusahaan-perusahaan besar di bidang industry seperti PT Medifarma Laboratories, PT Darya Varia, PT Bayer Indonesia, PT Fastfood Indonesia, dan masih banyak lagi. Dalam kegiatan operasionalnya, pemimpin PT Sukses Kita Abadi dalam upaya mendorong kemajuan perusahaan dan meningkatkan nilai-nilai Perusahaan harus mempertimbangkan langkah-langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerjanya. Mengingat semakin ketatnya persaingan pasar, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan

kinerja yang baik guna mendorong laju perusahaan supaya dapat terus berjalan dan bersaing.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuannya (Rivaldo & Nabella, 2023). Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajemen organisasi dan sumber daya manusianya (Pusparani, 2021). Sumber daya yang dimiliki oleh Perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum. Oleh karena itu, manajemen PT Sukses Kita Abadi harus memikirkan langkah-langkah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, karyawan dalam menjalankan tugasnya merasa perlu memperoleh factor-faktor pendukung yang dapat menunjang kinerjanya seperti kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan (Ridwan et al., 2021). Manajemen PT Sukses Kita Abadi juga dituntut untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar dapat menunjang kinerja mereka, supaya mereka dapat mengoptimalkan kemampuan yang mereka miliki.



**Gambar 1. 2 Data Penjualan PT Sukses Kita Abadi**

Dapat dilihat dari gambar 1.2 di atas, penjualan PT Sukses Kita Abadi menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Dalam 3 (tiga) tahun terakhir, tingkat penjualan PT Sukses Kita Abadi dikatakan meningkat setiap tahun. Merupakan hal yang positif karena pada tahun 2019-2021 seluruh dunia dilanda bencana pandemi Covid-19 yang mana menyebabkan lumpuhnya kegiatan perekonomian. Tetapi PT Sukses Kita Abadi mampu cepat beradaptasi dengan kondisi yang ada dan mampu menunjukkan konsistensi perusahaan walaupun dilanda bencana besar yang melumpuhkan kegiatan perekonomian. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan PT Sukses Kita Abadi mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi pada perekonomian global yang dihadapi.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (leadership). Rahadiyan et al. (2019) mengatakan guna mencapai visi, misi, dan kinerja dalam suatu perusahaan maka harus memiliki kepemimpinan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat

tercapai secara maksimal. Leadership atau kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong suatu individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan & Dewi, 2022). Suatu organisasi akan berfungsi secara efektif jika mempekerjakan karyawan yang berkualitas dengan gaya kepemimpinan yang tepat agar tercipta keselarasan antara pemimpin dan karyawan. Seorang kepala perusahaan dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin apabila dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perbaikan proses kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Mengacu pada kuesioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan pada PT Sukses Kita Abadi, dengan membuat pernyataan-pernyataan yang ditujukan kepada pimpinan PT Sukses Kita Abadi dan merujuk pada hasil kuesioner bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Sukses Kita Abadi condong ke arah gaya kepemimpinan transformasional. Dikarenakan keseluruhan jawaban indikator responden mendekati 100% mengarah kepada gaya kepemimpinan transformasional (lampiran). Pemimpin PT Sukses Kita Abadi dalam kesehariannya memimpin anggota perusahaan, dikatakan selalu memotivasi karyawan untuk lebih produktif, kreatif, dan inovatif serta membangun komunikasi yang efektif kepada setiap karyawan. Hal tersebut merupakan perilaku positif dari seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, apalagi PT Sukses Kita Abadi merupakan perusahaan

yang bergerak di industri manufaktur yang mana membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menggerakkan karyawan agar dapat produktif, kreatif, dan inovatif guna meningkatkan kinerjanya maupun kinerja perusahaan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Nursolihat & Abadi (2022) yang menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan, dikatakan tingginya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan bekerja di perusahaan manufaktur cat tembok.

Kemudian dalam suatu organisasi, budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu organisasi yang pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh bagaimana kuatnya budaya organisasi sehingga dapat memengaruhi perilaku dan kinerja para karyawan (Yulistia & Novi Yanti, 2023). Budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Komunikasi yang efektif antara seluruh karyawan dapat menghasilkan pembentukan kinerja yang baik. Ini dapat membangun internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai organisasi. Persepsi yang positif ini dapat mendukung dan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai inti organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Kinerja mereka dipengaruhi oleh nilai dan keyakinan yang mereka tanamkan dalam perilaku mereka

setiap hari di tempat kerja. Kinerja individu yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik juga. Ini tergantung pada bagaimana sumber daya manusia, sistem dan teknologi, strategi perusahaan, dan logistik yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan interview dengan salah satu karyawan PT Sukses Kita Abadi, budaya PT Sukses Kita Abadi yaitu “SIP” yang mencerminkan inti budaya perusahaan, dan bertujuan untuk menciptakan institusi yang dibangun berdasarkan etika kerja, tanggung jawab, dan produktivitas yang optimal. “SIP” adalah Sigap artinya setiap karyawan harus selalu siap, bertindak cepat atau lincah terhadap tantangan yang hadir dengan siap, cepat dan selalu optimis akan mampu mengatasi tantangan; Integritas artinya setiap karyawan harus berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan, bertanggung jawab atas pekerjaan dan menanamkan kejujuran dalam pekerjaan; dan Profesional artinya setiap karyawan harus bekerja secara menyeluruh dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik, penuh tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi.

Faktor penting lain dalam menunjang kinerja karyawan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan baik oleh pemimpin perusahaan karena merupakan faktor kunci dalam menyukseskan peningkatan prestasi dan kinerja karyawan (Maulidiyah et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan setiap individu karyawan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Singkatnya, kepuasan kerja

merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Parasian dan Adiputra, 2021). Sapada et al. (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin yang tidak terlepas dari wujudnya kepedulian, pemberian nasehat, pujian, dan pemberian bantuan kepada karyawan ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Joshua Siregar (www.kompas.com, 2018) perilaku atasan atau pemimpin pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan keinginan mereka untuk bertahan pada perusahaan. Kepuasan kerja yang signifikan dari seorang karyawan dapat mendorong kinerja dalam perusahaan (Takdir et al., 2020). Hal ini sejalan dengan pendapat Aprilida et al. (2019) dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan dapat mendorong keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal, bahkan lebih dari tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Prasetyo (2021) berpendapat bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaannya. Diharapkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka untuk kepentingan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dianggap sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh) selain sebagai variabel bebas (Prasetyo, 2021).

Pada tahun 2022 dilakukan survey kepuasan kerja karyawan yang dilakukan terhadap seluruh karyawan PT Sukses Kita Abadi dengan jumlah responden 37 orang. Survey ini memiliki 5 item yang diteliti dalam kepuasan kerja yaitu penghasilan, kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja karyawan dan sistem informasi SDM. Kesimpulan dari survey tersebut adalah terdapat item penghasilan, Pendidikan dan pelatihan, dan sistem informasi SDM yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase daripada kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, perlu penelitian apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada PT Sukses Kita Abadi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## 1.2 Ruang Lingkup Masalah

Penelitian akan diteliti menggunakan metode Kuantitatif. Data yang diperoleh diambil dengan melakukan kuesioner. Berikut batasan- batasan yang dibuat oleh peneliti dalam penyusunan:

- a. Penelitian yang dilakukan merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya.

- b. Variabel dependen pada penelitian ini merupakan Kinerja Karyawan ditentukan karena memberikan dampak pada variabel independen penelitian ini berupa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Kemudian Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sebagai mediasi antara variabel dependen dan variabel independen.
- c. Objek penelitian bertujuan untuk menganalisis Kinerja Karyawan berdasarkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### 1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian ini lebih terarah kepada permasalahan, perlu adanya batasan masalah dalam penelitian skripsi ini. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Objek penelitian ini pada karyawan tetap PT Sukses Kita Abadi yang bertempat di Jakarta Selatan.
- b. Objek penelitian ini untuk menguji gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara parsial maupun simultan.
- c. Periode data pada penelitian ini yaitu tahun 2020-2022.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan PT Sukses Kita Abadi?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Kita Abadi?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sukses Kita Abadi?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Kita Abadi?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Kita Abadi?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT Sukses Kita Abadi bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis apakah pengaruh gaya kepemimpinan

transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan masukan yang signifikan baik secara akademis maupun secara praktis, yaitu:

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai sarana untuk membandingkan aplikasi serta ilmu dalam

praktek sebenarnya dengan teori yang telah diperoleh selama mengikuti masa perkuliahan.

## 2. Bagi Akademisi

Hasil analisis ini sebagai referensi yang dapat memberikan wawasan pengetahuan sebagai perbandingan dalam penelitian tugas akhir di masa yang akan datang.

## 3. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai bagaimana meningkatkan kinerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### 1.7 Sistematikan Penulisan

Sistematika penelitian merupakan tata urutan dalam penelitian ini dan maksud agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut sebagai berikut:

#### BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai objek studi penelitian, latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil

kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti: penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

### BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, seperti: jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan Teknik analisis data.

### BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V: PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan kesimpulan singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini.