

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi maupun perusahaan mempunyai tujuan dan target yang ingin dicapai. Salah satu faktor utama yang sangat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia. Jika perusahaan mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalamnya secara efektif dan efisien maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri salah satunya yaitu dapat mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat berperan penting karena merupakan aset yang dimiliki perusahaan untuk membangun dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut.

Salah satu aspek utama sumber daya manusia yang berpengaruh adalah penilaian kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai cara untuk memastikan pekerjaan individual atau tim terhadap pekerjaannya agar dapat memiliki rasa tanggung jawab dan saling membantu antar karyawan serta memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena adanya perbedaan pada masing-masing individu maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan berbeda-beda. Menurut Yosepha (2019) Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan untuk berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi juga kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari.

Pada penelitian ini penulis memilih untuk melakukan penelitian di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan yaitu perusahaan yang didirikan pada 1 Juni 2020, yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Km. 14 Tarahan, Bandar Lampung 35242 Sumatera. PT. Kamigumi Indonesia ini bergerak dibidang jasa khususnya keahlian dalam bea cukai dan ekspedisi, mulai dari fasilitas transportasi, pabrik hingga pemasangan fasilitas dan mesin, serta penyimpanan domestik dari luar negeri yang efisien dan terintegrasi di Indonesia terutama di wilayah Ibu kota Jakarta di Pulau Jawa. PT. Kamigumi Indonesia memutuskan untuk membuka Cabang Tarahan mengingat meningkatnya permintaan dari pelanggan di Sumatera bagian selatan, termasuk pesanan pergudangan pulp berkualitas tinggi dan pekerjaan pemuatan ekspor. Saat ini PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan memiliki karyawan dengan jumlah 31 karyawan dengan berbagai jabatan.

Keberhasilan perusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan salah satunya ditandai dengan meningkatnya minat para pelanggan dalam pembuatan kegiatan impor/ekspor. Terutama dalam perusahaan penyedia jasa, karyawan merupakan aset penting dalam menentukan berlangsungnya atau tidaknya operasional perusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan yang bertindak sebagai agen impor/ekspor dalam membantu kelancaran kemajuan bisnis kliennya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki cara kreatif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karena dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, maka para karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab.

Tabel 1.1
Data Pra-Survei Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan merasa puas dengan kondisi kerja dan promosi jabatan yang ada diperusahaan	13	18	58%	31
2.	Karyawan merasa terjalannya hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan	14	17	55%	31

Sumber : PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan 2023

Berdasarkan hasil data pra-survei karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan pada tabel 1.1 diatas terdapat pernyataan 1 terkait kondisi kerja dan promosi jabatan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan, dengan hasil jawaban setuju berjumlah 13 karyawan dan tidak setuju berjumlah 18 karyawan dengan persentase sebesar 58%. Hal ini dikarenakan terdapat kondisi kerja yang belum baik diperusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan, dimana karyawan diharuskan bekerja terlalu lama atau sering lembur yang menyebabkan kelelahan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan untuk promosi jabatan yang ada di perusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan tidak menilai berdasarkan prestasi, hasil kerja maupun keahlian yang dimiliki karyawannya tetapi dilihat dari seberapa lama karyawan itu bekerja yaitu minimal selama 1 tahun bekerja dan kenaikan jabatan juga terjadi apabila adanya kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi, sehingga perusahaan mencari karyawan untuk menempati posisi tersebut.

Kemudian pernyataan 2 terkait adanya hubungan kerja yang baik didalam perusahaan dengan hasil jawaban setuju berjumlah 14 karyawan serta tidak setuju berjumlah 17 karyawan dengan persentase 55%. Hal ini dikarenakan adanya

hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar sesama karyawan yang kurang baik, dimana karyawan merasa masih kurangnya pemahaman dan penjelasan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan terbiasa untuk menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perusahaan juga memberikan *job description* yang kurang jelas terhadap karyawan sehingga hal ini menimbulkan adanya peran ganda didalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari beberapa karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan bahwa adanya karyawan yang belum mampu untuk bersosialisasi dan berkomunikasi dengan rekan kerjanya.

Dari penjelasan data pra-survei diatas akan berdampak negatif pada kepuasan karyawan PT. Kamigumi Cabang Tarahan, karena apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus dalam jangka waktu tidak lama akan menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu rencana perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga membuat perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan memiliki motivasi yang rendah sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi yang diberikan agar tercapainya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, karena jika tidak maka hal tersebut akan berdampak pada tanggung jawab pekerjaannya.

Agar bisa tercapainya kepuasan karyawan yang maksimal, karyawan memerlukan adanya motivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu motivasi yang dibutuhkan karyawan untuk memberikan kesadaran tentang apa yang memotivasi karyawan dan bagaimana mereka dapat mencapai kepuasan adalah Motivasi Herzberg. Motivasi Herzberg merupakan motivasi dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan tersebut sehingga menciptakan kepuasan karyawan, dua faktor itu antara lain *Motivation factors* yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan pengembangan pribadi seperti, keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab sedangkan *Hygiene factors* ialah faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi eksternal yang dapat menciptakan ketidakpuasan

seperti, kebijakan dan administrasi, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Oleh karena itu dua faktor tersebut berguna dalam merencanakan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk menciptakan semangat karyawan dalam bekerja dan mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Tabel 1.2

Tingkat Usia Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan

Tingkat Usia	Jumlah Karyawan
< 25 Tahun	20
25-40 Tahun	5
> 40 Tahun	6
Total	31

Sumber : PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwa tingkat usia karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan dengan tingkat usia yang kurang dari 25 tahun berjumlah 20 karyawan, 25-40 tahun berjumlah 5 karyawan dan lebih dari 40 tahun berjumlah 6 karyawan dengan tingkat usia didominasi oleh kurang dari 25 tahun berjumlah 20 karyawan dengan jumlah keseluruhan yaitu 31 karyawan yang ada pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jabatan yang ada di perusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan tidak berdasarkan tingkat usia karyawan, sehingga perbedaan usia dalam satu pekerjaan yang sama menimbulkan kecemburuan dan ketidaknyamanan didalamnya, hal itu ditunjukkan dengan adanya kesulitan dalam kolaborasi tim didalam suatu perusahaan, dimana karyawan yang lebih muda merasa tidak dihargai oleh rekan yang lebih senior, sementara yang lebih senior merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan dan teknologi baru. Karyawan yang telah lama bekerja dalam posisi yang sudah berpengalaman juga mengharapkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda.

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan dibagian gudang, diindikasikan adanya permasalahan yang dirasakan oleh karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan yaitu rendahnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan minimnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga tidak ada tantangan ataupun saingan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan potensinya agar menjadi karyawan yang lebih baik diperusahaan tersebut. Cuti yang diberikan perusahaan hanya satu kali dalam setahun dan karyawan harus menambah jam kerjanya atau lembur karena pekerjaannya yang belum selesai tetapi karyawan tersebut belum sepenuhnya memiliki kesempatan untuk mendapatkan gaji lembur.

Selain faktor motivasi Herzberg terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi meningkatnya suatu kepuasan karyawan didalam perusahaan, yaitu faktor Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh perusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan. Gaya Kepemimpinan merupakan bagaimana cara pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Busro (2018) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan. Selain itu gaya kepemimpinan juga menjadi prasyarat yang penting karena dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut. Menurut Aji (2022) gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai tujuan melalui motivasi, kepekaan pemimpin dengan kepuasan kerja dan tujuan yang jelas, serta penghargaan terhadap pencapaian kinerjanya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang kuat.

Adapun fenomena Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan yaitu dapat dikatakan sudah cukup baik tetapi belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di perusahaan. Hal ini dapat digambarkan dengan kurangnya pemimpin dalam mengawasi bawahannya dan terlalu memberi ruang pada karyawan sehingga terkadang dimanfaatkan secara tidak baik oleh karyawan, kurang tegasnya pemimpin dalam pengambilan keputusan pada saat karyawan mempromosikan inovasi untuk kebaikan perusahaan, kurangnya pemimpin dalam membantu memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan, kurangnya memberikan arahan dalam melakukan tugas dan pemimpin belum memberikan dukungan kepada karyawan dalam perencanaan karier, peluang pengembangan, memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif maupun inovatif untuk mencapai potensi penuh yang dimiliki karyawan, sehingga masalah itu yang nantinya akan berdampak pada kepuasan karyawan yang belum optimal.

Dari penjelasan diatas apabila perusahaan memberikan motivasi berupa dorongan di setiap karyawannya dan gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi serta mengarahkan karyawan itu bagus dan tepat maka karyawan akan menerima kepuasan di dalam pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian Tarjo (2022) secara simultan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT. FIF Group Cabang Muara Bungo dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana variabel Motivasi Herzberg, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan saling mempengaruhi, sehingga penulis melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI HERZBERG DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT KAMIGUMI INDONESIA CABANG TARAHAN”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Herzberg berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan ?
3. Apakah Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Herzberg, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km. 14 Tarahan, Bandar Lampung 35242 Sumatera.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai dengan Juni 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang pengaruh Motivasi Herzberg dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Herzberg terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan, serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang didapat perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan maupun masukan khususnya bagi PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan yang akan mendorong peningkatan Kepuasan Karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi dan Penelitian yang akan datang khususnya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan cara sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai Pengaruh Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup diantaranya landasan teori, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis, bab ini memaparkan teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Disamping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan untuk meningkatkan Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai Motivasi Herzberg dan Gaya Kepemimpinan untuk meningkatkan Kepuasan Karyawan pada PT. Kamigumi Indonesia Cabang Tarahan.

Daftar Pustaka**Lampiran**