

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting dalam kesuksesan manajemen perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen berjalan dengan sukses dan lancar, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas, berpengalaman, dan memiliki keterampilan yang baik. Karyawan semacam itu sangat diperlukan untuk mengelola perusahaan secara optimal dan meningkatkan efisiensinya. Dalam upaya bersaing dengan perusahaan lain, sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Akan tetapi, dapat diakui bahwa saat ini tidak mudah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hal ini dapat terlihat melalui sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Apabila karyawan merasa bahwa aspek-aspek pendukung dalam bekerja tidak terpenuhi, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

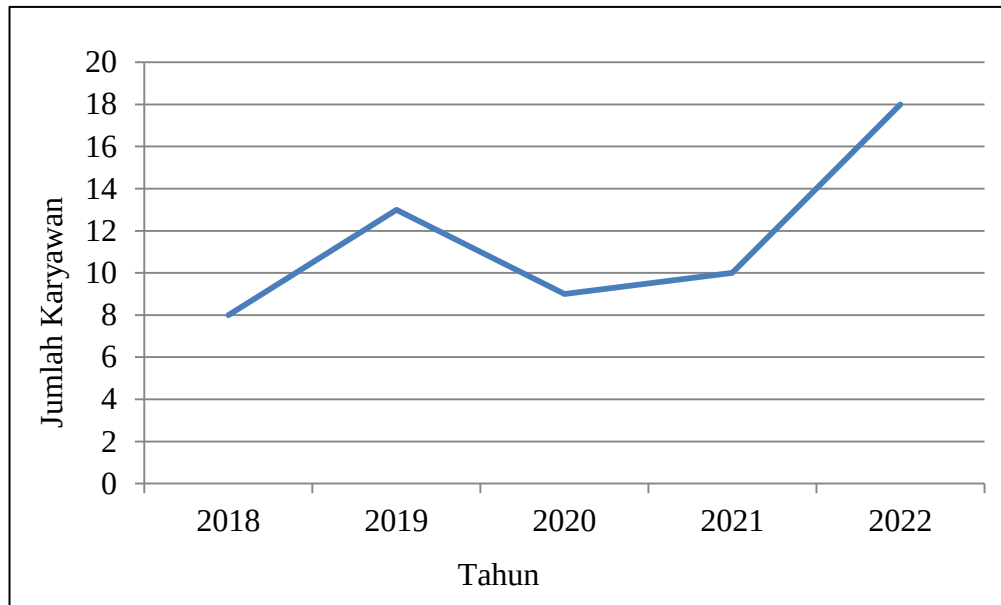
Salah satu industri yang berkembang pesat dalam era globalisasi saat ini adalah industri kreatif. Industri kreatif merupakan suatu kegiatan perekonomian yang dibuat dari hasil ide, kemampuan, dan kreativitas dari seseorang. Indonesia memiliki 14 sektor industri kreatif, yaitu periklanan, perfilman, fotografi, dan videografi, arsitektur, musik, media, pasar seni, *fashion*, kerajinan, desain, *game*, teknologi informasi, seni pertunjukan, percetakan, dan riset (<https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/industri-kreatif-adalah/>, 2023, Juni 2).

Teknologi yang semakin mudah diakses di masa sekarang ini membuat industri-industri kreatif pun semakin menjamur. Oleh karena itu, setiap individu harus memiliki kreativitas dalam menangani seluruh aspek perkembangan ini dengan teknologi yang ada. Kreativitas dapat membantu perusahaan dalam menemukan ide baru, inovasi dan terobosan baru, menyelesaikan masalah dengan lebih baik dan cepat, serta menghindari stres yang disebabkan oleh rutinitas yang monoton.

Karel Entertainment merupakan salah satu industri kreatif yang menyediakan layanan hiburan berupa musik dan tarian daerah Sumatera Utara untuk berbagai jenis acara, seperti ibadah, acara pernikahan, ulang tahun, dan upacara adat pemakaman, khususnya di wilayah Jabodetabek.

Karel Entertainment memiliki motto yaitu “Melayani dengan kasih menuju yang terbaik”. Karel Entertainment memiliki *sales target* yang harus terpenuhi, dalam hal ini tentu sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk memenuhi *sales target*. Sumber daya manusia akan dapat bekerja dengan baik, apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Upaya mempertahankan kepuasan kerja karyawan menjadi tugas pimpinan, yang melibatkan pengamatan dan pengawasan terhadap kebutuhan karyawan. Dengan memperhatikan hal ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan berkontribusi secara positif dalam mencapai *sales target*.

Robbins dan Judge (2015:240) menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan melakukan *turnover*, serta mengalami penurunan dalam hal kedisiplinan dan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berpartisipasi, memiliki tingkat dedikasi yang tinggi, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal tersebut juga menjadi masalah pada Karel Entertainment. Berikut ini merupakan data *turnover* karyawan Karel Entertainment dalam lima tahun terakhir.



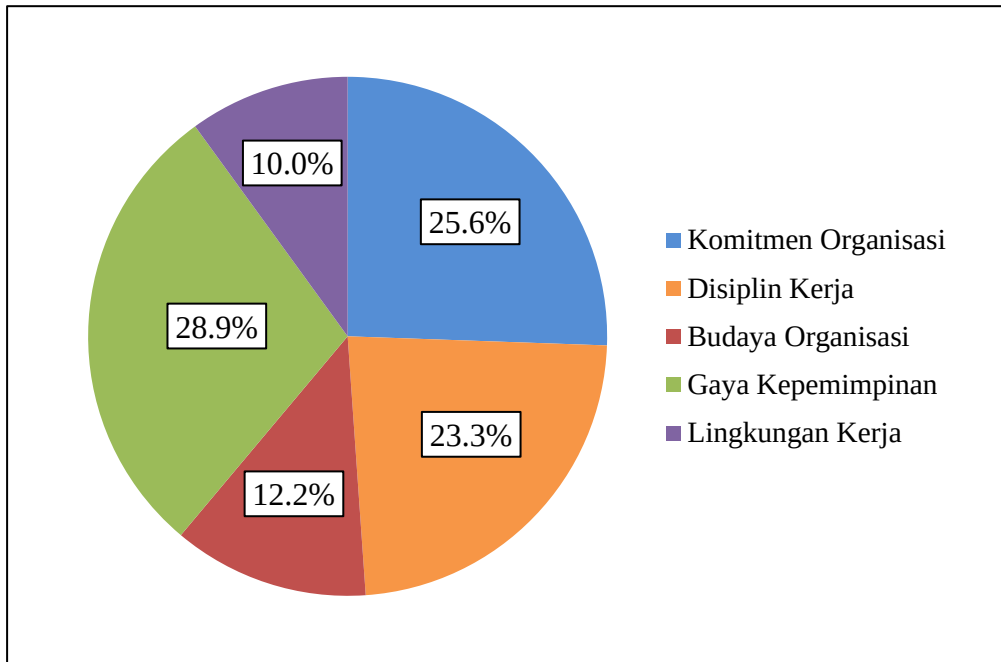
Sumber: Data Sekunder yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Gambar 1
Grafik *Turnover* Karyawan Karel Entertainment
Tahun 2018 – 2022

Motif karyawan yang ingin pindah ke perusahaan lain dapat dijadikan sebagai bukti ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan saat ini. Dilihat dari grafik di atas, tahun 2018 menjadi tahun dengan sedikit *turnover* karyawan yaitu sejumlah 8 orang dalam satu tahun. Dan dilihat pada tahun 2022 terdapat kenaikan *turnover* karyawan paling tinggi yaitu sebanyak 18 orang dalam satu tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terkait kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment.

Peneliti telah melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan, diantaranya 12 orang musisi, 12 orang penari, dan 6 orang *crew* terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment. Dari masing-masing faktor yang

diberikan, setiap karyawan diwajibkan untuk memilih tiga faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.



Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Gambar 2
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Karel Entertainment

Berdasarkan data pra-survei di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja diambil menjadi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment.

Menurut Alshitri (2013:5) selain hanya bekerja, karyawan juga menghadapi berbagai situasi di dalam unit kerja, seperti imbalan yang diterima, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan

dengan atasan. Penilaian seorang karyawan akan kepuasannya terhadap pekerjaan merupakan gabungan beberapa elemen yang kompleks, diantaranya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan manajer dan beberapa karyawan Karel Entertainment, hasil wawancara menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment belum terpenuhi. Hal tersebut didukung dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa masih banyaknya keluhan atau respon negatif dari karyawan kepada Karel Entertainment. Berikut ini merupakan hasil pra-survei kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Indikator
Kepuasan Kerja Karyawan Karel Entertainment

No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Kepuasan terhadap Gaji					
1	Gaji yang diberikan oleh Karel Entertainment selalu sesuai dengan beban kerja yang saya pikul.	30	0	100%	0%
2	Saya selalu merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	30	0	100%	0%
Kepuasan terhadap Promosi					
3	Karel Entertainment selalu memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk promosi.	30	0	100%	0%

No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
4	Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik selalu mendapatkan promosi.	30	0	100%	0%
Kepuasan terhadap Rekan Kerja					
5	Seluruh rekan kerja di Karel Entertainment selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	18	12	60%	40%
6	Saya selalu merasa senang bekerja di Karel Entertainment karena memiliki rekan kerja yang saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	10	66,7%	33,3%
Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri					
7	Saya selalu memastikan bahwa setiap tugas yang saya lakukan telah sesuai dengan komitmen organisasi yang telah ditetapkan oleh pimpinan Karel Entertainment.	18	12	60%	40%
8	Saya selalu memahami tanggung jawab saya dalam pekerjaan.	17	13	56,7%	43,3%
Kepuasan terhadap Atasan					
9	Saya selalu mengagumi gaya kepemimpinan pimpinan Karel Entertainment.	19	11	63,3%	36,7%
10	Saya selalu merasa bahwa pimpinan Karel Entertainment kompeten dalam melaksanakan tugasnya.	18	12	60%	40%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 1 memperlihatkan hasil bahwa terjadi masalah pada variabel kepuasan kerja, khususnya pada indikator kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hasil pra-survei di atas menunjukkan bahwa tingkat kekaguman karyawan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan mereka masih rendah, tugas yang dilakukan oleh karyawan belum sesuai dengan komitmen organisasi yang telah ditetapkan oleh pimpinan, dan banyak karyawan yang belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya perubahan dalam gaya kepemimpinan, peningkatan komitmen organisasi, serta perbaikan dalam hal pengawasan dan penegakan disiplin kerja.

Seorang pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Setiap pimpinan tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan apa yang dikehendakinya, meskipun hal tersebut tidak disenangi secara pribadi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pimpinan dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang, sehingga ia mampu lebih memahami tugas dan fungsi pokoknya sebagai pimpinan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki pimpinan yang mampu menjadi penggerak perubahan. Kepemimpinan yang diperlukan adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan membaca tanda-tanda perubahan, visioner, dan lincah melakukan pergerakan cepat. Dalam hal ini, diperlukan gaya kepemimpinan yang unik untuk dapat mengubah organisasi agar mampu mengikuti perkembangan zaman. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi persaingan bisnis yang begitu sengit sekarang ini, di mana pimpinan berfokus pada karyawan dan bertujuan untuk membangun kepercayaan dan mengembangkan karyawannya.

Peneliti melakukan pra-survei kepada 30 orang karyawan Karel Entertainment dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait peran gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh mereka. Setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator gaya kepemimpinan transformasional yang telah tersedia. Data dari pra-survei ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam gaya kepemimpinan transformasional di Karel Entertainment. Berikut ini merupakan hasil pra-survei gaya kepemimpinan transformasional Karel Entertainment yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional Karel Entertainment

No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)					
1	Pimpinan Karel Entertainment merupakan panutan (<i>role model</i>) saya dalam lingkungan pekerjaan.	22	8	73,3%	26,7%
2	Pimpinan Karel Entertainment selalu menekankan pentingnya memiliki satu misi.	30	0	100%	0%
Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>)					
3	Pimpinan Karel Entertainment selalu berkomunikasi dengan jelas mengenai pekerjaan.	15	15	50%	50%
4	Pimpinan Karel Entertainment selalu memberikan nasihat untuk pengembangan diri saya.	30	0	100%	0%
Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)					
5	Pimpinan Karel Entertainment selalu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	30	0	100%	0%
6	Pimpinan Karel Entertainment selalu meningkatkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	30	0	100%	0%
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)					
7	Pimpinan Karel Entertainment selalu antusias untuk mendengarkan masukan yang saya sampaikan.	19	11	63,3%	36,7%

No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
8	Pimpinan Karel Entertainment selalu mampu menyelesaikan masalah dengan pendekatan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.	30	0	100%	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 2 memperlihatkan hasil bahwa terjadi masalah pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, khususnya pada indikator pertimbangan individu (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pengaruh ideal (*idealized influence*). Berdasarkan data pra-survei di atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan menyatakan indikator pertimbangan individu, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal belum terlaksana secara maksimal.

Dilihat dari 30 orang karyawan terdapat 15 orang karyawan memilih indikator pertimbangan individu tidak terlaksana. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa sering kali instruksi atau tugas yang diberikan kurang jelas, sehingga menyebabkan karyawan kebingungan dan salah dalam melaksanakan tugas. Terdapat 11 karyawan memilih indikator stimulasi intelektual tidak terlaksana, dimana pimpinan kurang mampu mendengarkan masukan dari bawahannya, dapat dilihat dari terbatasnya perbendaharaan lagu dan model seragam kerja, serta peralatan kerja yang sudah terbilang kuno, sehingga *sound system* sering mengeluarkan suara bising. Kemudian terdapat 8 orang karyawan memilih indikator pengaruh ideal belum terlaksana. Hal

tersebut tentu dapat menghambat pekerjaan karyawan, sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan dan kenyamanan karyawan bekerja dalam perusahaan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Daniati dan Mujiati (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat terwujud melalui kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu membangun komitmen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan komitmen yang telah ditetapkan, karyawan nantinya akan mampu mengikuti aturan dan tidak melakukan aktivitas lain selama jam kerja efektif, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Peneliti melakukan pra-survei kepada 30 orang karyawan Karel Entertainment dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait komitmen organisasi, dimana setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator komitmen organisasi yang telah tersedia. Data dari pra-survei ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam komitmen organisasi di Karel Entertainment. Berikut ini merupakan hasil pra-survei komitmen organisasi Karel Entertainment yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Indikator
Komitmen Organisasi Karel Entertainment

No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)					
1	Saya selalu merasa bahwa setiap masalah yang terjadi di Karel Entertainment merupakan tanggung jawab saya juga.	20	10	66,7%	33,3%
2	Saya selalu merasa bangga menjadi bagian dalam Karel Entertainment.	24	6	80%	20%
Komitmen Kontinu (<i>Continue Commitment</i>)					
3	Saya selalu mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di luar Karel Entertainment.	16	14	53,3%	46,7%
4	Saya selalu merasa ingin tetap tinggal dalam Karel Entertainment karena keuntungan yang saya dapatkan.	23	7	76,7%	23,3%
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)					
5	Saya selalu menyadari bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.	30	0	100%	0%
6	Saya selalu merasa bahwa Karel Entertainment telah banyak berjasa bagi hidup saya.	30	0	100%	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Data pra-survei pada tabel 3 memperlihatkan hasil bahwa terjadi masalah pada variabel komitmen organisasi, khususnya pada indikator komitmen kontinu (*continue komitmen*) dan komitmen afektif (*affective commitment*). Berdasarkan data pra-survei di atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan

menyatakan indikator komitmen kontinu dan komitmen afektif belum terlaksana secara maksimal.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh manajer Karel Entertainment menunjukkan bahwa pimpinan telah menetapkan suatu komitmen organisasi di mana setiap karyawan diberikan kebebasan untuk menerima *job* di luar Karel Entertainment, dengan ketentuan tidak berbenturan dengan jadwal yang telah ditetapkan. Akan tetapi, para karyawan masih belum sepenuhnya mematuhi komitmen organisasi yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Manajer Karel Entertainment menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang membatalkan *job* secara sepihak bahkan di waktu yang sangat mendesak dengan acara.

Hasil pra-survei di atas sejalan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan manajer Karel Entertainment yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak sulit mendapatkan pekerjaan baru di luar Karel Entertainment dan beberapa karyawan merasa bahwa masalah yang terjadi di Karel Entertainment tidak termasuk dalam tanggung jawab mereka. Perasaan bahwa mendapatkan pekerjaan baru di luar Karel Entertainment tidaklah sulit bagi para karyawan dapat mengindikasikan kurangnya komitmen organisasi dari sebagian karyawan terhadap Karel Entertainment, sehingga tidak heran apabila masih banyak karyawan yang sering membatalkan *job* secara sepihak dan mendadak. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Suparta dan Ardana (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja mencakup sikap karyawan yang patuh pada aturan dan tata tertib perusahaan serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Tanpa disiplin kerja yang kuat dari karyawan, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan visinya.

Peneliti telah melakukan pra-survei kepada 30 orang karyawan Karel Entertainment dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait peran disiplin kerja yang dirasakan oleh mereka. Setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator disiplin kerja yang telah tersedia. Data dari pra-survei ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam disiplin kerja di Karel Entertainment. Berikut ini merupakan hasil pra-survei disiplin kerja Karel Entertainment yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Indikator
Disiplin Kerja Karel Entertainment

No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu memberitahu pimpinan Karel Entertainment terlebih dahulu jika saya tidak dapat hadir bekerja.	30	0	100%	0%
2	Saya selalu pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	30	0	100%	0%
Tata Cara Kerja					
3	Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang berlaku di Karel Entertainment.	30	0	100%	0%
4	Saya selalu tanggap terhadap pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja.	30	0	100%	0%
Ketaatan pada Atasan					
5	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan Karel Entertainment.	17	13	56,7%	43,3%
6	Pimpinan selalu memberikan sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar peraturan.	16	14	53,3%	46,7%
Kesadaran Bekerja					
7	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	15	15	50%	50%
8	Saya selalu memberitahu pimpinan Karel Entertainment terlebih dahulu jika kemungkinan saya akan datang terlambat.	15	15	50%	50%

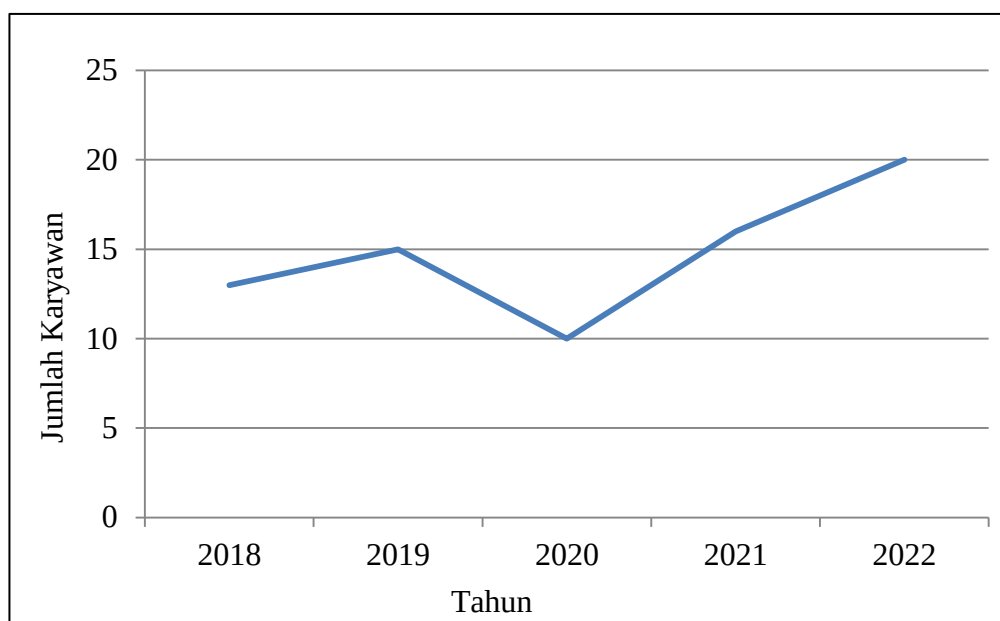
No	Indikator Dan Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Tanggung Jawab					
9	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya selalu sesuai dengan kemampuan saya.	30	0	100%	0%
10	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	30	0	100%	0%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 4 memperlihatkan hasil bahwa terjadi masalah pada variabel disiplin kerja, khususnya indikator kesadaran bekerja dan ketaatan pada atasan. Berdasarkan data pra-survei di atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan menyatakan indikator kesadaran bekerja dan ketaatan pada atasan belum terlaksana secara maksimal.

Pimpinan telah menetapkan peraturan bahwa seluruh karyawan wajib hadir di gedung paling lambat 30 menit sebelum acara dimulai guna menegakkan kedisiplinan di Karel Entertainment. Akan tetapi, kenyataannya tidak semua karyawan mematuhi peraturan tersebut, terutama dalam hal ketepatan waktu hadir di gedung. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan di Karel Entertainment menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di gedung masih belum optimal, khususnya dalam hal kehadiran. Para karyawan menyatakan bahwa mereka sering datang terlambat, disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kemacetan di pagi hari, terutama bagi mereka yang tinggal jauh dari gedung dan kurangnya disiplin dari karyawan itu sendiri. Selain didukung dengan hasil data pra-survei yang

menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mengalami masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh manajer Karel Entertainment kepada peneliti. Berikut adalah data rekapitulasi absensi keterlambatan karyawan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022.



Sumber: Data Sekunder yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Gambar 3
Grafik Absensi Keterlambatan Karyawan Karel Entertainment
Tahun 2018 – 2022

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti melalui manajer Karel Entertainment menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan dari tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami fluktuasi (naik turun). Tingkat keterlambatan karyawan tertinggi terdapat pada tahun 2022 yaitu sebanyak 20 orang dalam 1 tahun. Dari grafik pada gambar 3 dapat dilihat bahwa penilaian disiplin kerja karyawan Karel Entertainment kurang baik, karena masih banyaknya karyawan yang terlambat datang ke gedung. Bila dilihat dari

perspektif sumber daya manusia, maka terlihat bahwa karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Sumanti dan Firmansyah (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei kepada karyawan Karel Entertainment menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh peran gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja kurang berjalan dengan baik di Karel Entertainment. Oleh karena itu, untuk mengetahui beberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Karel Entertainment, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kekaguman karyawan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan mereka masih rendah.

2. Tugas yang dilakukan oleh karyawan belum sesuai dengan komitmen organisasi yang telah ditetapkan oleh pimpinan.
3. Banyak karyawan yang belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
4. Komunikasi yang kurang jelas dari pimpinan terkait instruksi atau tugas kepada karyawan.
5. Pimpinan tidak mampu mendengarkan masukan karyawan dengan penuh perhatian.
6. Pimpinan belum dapat dijadikan sebagai panutan bagi seluruh karyawan.
7. Karyawan merasa sangat mudah mendapatkan pekerjaan baru di luar Karel Entertainment.
8. Karyawan kurang menyadari bahwa mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di Karel Entertainment.
9. Banyak karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan.
10. Banyak karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja.

C. Batasan Masalah

Dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka peneliti merangkai batasan masalah permasalahan agar tidak meluas, lebih fokus dan tidak melenceng jauh dari inti permasalahan yang dibahas yakni mengenai kepuasan kerja karyawan. Pemilihan variabel gaya kepemimpinan transformasional oleh peneliti adalah karena berasal dari salah satu faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin dalam Afriyanti dan Susanti (2019:3) yaitu faktor organisasi. Variabel gaya kepemimpinan transformasional termasuk ke dalam faktor organisasi. Selanjutnya, pemilihan variabel komitmen organisasi oleh peneliti adalah karena berasal dari salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin dalam Afriyanti dan Susanti (2019:3) yaitu faktor pribadi. Faktor pribadi mencakup kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia dan orientasi kerja, sedangkan komitmen organisasi mengacu pada pemahaman seorang karyawan terhadap perusahaan dan tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, komitmen organisasi termasuk ke dalam faktor pribadi. Selanjutnya, pemilihan variabel disiplin kerja oleh peneliti adalah karena berasal dari salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin dalam Afriyanti dan Susanti (2019:3) yaitu faktor sosial. Faktor sosial mencakup interaksi dengan rekan kerja, kelompok kerja, serta norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mengacu pada tindakan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja termasuk ke dalam faktor sosial.

Batasan masalah lainnya terkait penelitian ini antara lain mengenai tempat penelitian yang hanya dilakukan di Karel Entertainment dan responden yang meliputi karyawan tetap Karel Entertainment.

D. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dalam permasalahan tersebut, terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan-kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khusus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama pada gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

c. Bagi Lingkungan Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan, khususnya bagi yang menekuni bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan dan menguraikan landasan teori yang berkaitan dan mendukung permasalahan yang diteliti meliputi pengertian kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, disiplin kerja, kemudian disimpulkan kembali dan dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang mencakup jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan serta menguraikan hasil penelitian, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan

transformatif, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian dan pembahasan dan memberikan saran yang relevan bagi perusahaan.