

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin manajemen yang fokus pada analisis peran dan interaksi manusia dalam struktur organisasi perusahaan. Elemen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah individu yang berperan sebagai tenaga kerja di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia secara khusus memusatkan perhatiannya pada isu-isu yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Peran manusia selalu aktif dan dominan dalam segala aktivitas organisasi, karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Adamy, 2016:2).

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia memuat keseluruhan individu yang bekerja di dalam perusahaan dan setiap individu mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan sukses apabila mampu mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif, dengan memastikan setiap karyawan dapat berkontribusi untuk perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya peran karyawan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan mampu bekerja semaksimal mungkin agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Salah satu faktor yang mendukung karyawan bekerja secara optimal adalah kepuasan kerja. Pada prinsipnya, kepuasan kerja bersifat

individual karena tingkat kepuasan setiap individu bervariasi sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam diri mereka. Semakin banyak elemen pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi (Indrasari, 2017:38).

Suatu perusahaan perlu mengelola tingkat kepuasan kerja karyawan secara efektif. Pemahaman mengenai kepuasan kerja yang lebih mendalam sangat dibutuhkan perusahaan. Dengan menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti *agile leadership*, motivasi kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Agile leadership merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Model kepemimpinan ini memanfaatkan berbagai sudut pandang untuk mengenali, menilai, dan menyesuaikan diri dengan berbagai peristiwa. *Agile leadership* mampu beradaptasi, mengubah arah, dan memberikan kepemimpinan dalam konteks yang ambigu, baru, penuh tantangan, dan tidak dapat diprediksi (Siregar *et. al.*, 2023).

Selain *agile leadership*, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja memiliki peranan penting dalam setiap organisasi. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat

kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada mereka (Khaeruman *et.al.*, 2021:21).

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diterimanya. Beban kerja adalah beban aktivitas fisik, mental, dan sosial yang diberikan kepada individu dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Penetapan beban kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisik dan keterbatasan pekerja yang bersangkutan (Mahawati *et. al.*, 2021).

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi mencakup elemen-elemen seperti pemberian kompensasi yang memadai, tunjangan, hubungan positif antara manajemen dan karyawan, serta penyediaan fasilitas yang memenuhi standar untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dapat memberikan berbagai manfaat, termasuk meningkatkan perasaan diterima dan dihargai, memberikan imbalan finansial seperti gaji dan promosi, memberikan akses ke informasi yang relevan, serta menyediakan bantuan tambahan sesuai kebutuhan mereka (Jaenab *et. al.*, 2023).

Perusahaan *supplier* merupakan sebuah perusahaan yang memiliki peran dalam menyediakan dan memasok bahan baku, produk setengah jadi, atau produk jadi. Perusahaan *supplier* di Indonesia yang masih berkembang sampai saat ini adalah perusahaan *supplier* udang. Salah satu perusahaan *supplier* udang di Pati adalah PT. Putra Barokah Success. Perusahaan ini berfokus pada proses pengadaan udang yang memiliki kualitas tinggi.

Fenomena yang terjadi di PT. Putra Barokah Success adalah terkait kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Karena kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Berikut tabel 1.1 menjabarkan data absensi karyawan selama empat bulan terakhir.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Bulan September s.d Desember 2023

PT. Putra Barokah Success

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Presentase
			Ijin (i)	Sakit (S)	Tanpa Keterangan (A)	
1.	September	80	3	5	3	13,75%
2.	Oktober	80	4	3	5	15%
3.	November	80	5	6	6	21,25%
4.	Desember	80	6	6	7	23,75%

Sumber: PT. Putra Barokah Success, 2023

Pada tabel 1.1 data absensi karyawan menunjukkan kecenderungan meningkatnya karyawan yang tidak masuk kerja dengan beberapa alasan seperti, ijin, sakit, dan tanpa keterangan. Pada bulan Desember mengalami peningkatan yang signifikan terhadap ketidakhadiran karyawan bekerja. Ini membuktikan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Selanjutnya, fenomena yang membuktikan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Putra Barokah Success adalah terkait *agile leadership*. Pemimpin di PT. Putra Barokah Success kurang adaptif dan gesit dalam menghadapi segala arus perubahan lingkungan. Pemimpin kurang merespon adanya perubahan yang muncul terkait penyesuaiannya dalam memimpin tim organisasi untuk mencapai keefektifan kerja.

Fenomena yang selanjutnya terjadi di PT. Putra Barokah Success adalah beban kerja. Karyawan di PT. Putra Barokah Success dibagi menjadi 3 kriteria, yaitu kerja harian, kerja borongan, dan kerja bulanan. Karyawan tersebut harus bekerja selama 9 jam kerja setiap harinya. Berikut adalah tabel 1.2 yang menjelaskan data supply udang yang semakin meningkat selama empat bulan terakhir.

Tabel 1.2**Data Target dan Realisasi Supply PT. Putra Barokah Success****Periode Bulan November 2023 s.d Februari 2024**

Bulan	Target Supply per bulan (ton)	Jumlah Supply per bulan (ton)	Presentase
November	70	80	114,29%
Desember	80	88	110%
Januari	85	95	111,76%
Februari	90	100	111,11%

Sumber: PT Putra Barokah Success,2024

Tabel 1.2 menjelaskan data *supply* udang selama empat bulan terakhir yang mengalami peningkatan. Melihat realisasi *supply* yang melebihi targetnya menyebabkan karyawan harus lembur kerja untuk menyelesaikan tugas. Pada tabel 1.3 menjabarkan banyaknya karyawan yang harus lembur kerja semakin meningkat karena adanya peningkatan *supply* udang.

Tabel 1.3**Data Karyawan Lembur PT. Putra Barokah Success****Periode Bulan November 2023 s.d Februari 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Jam Lembur	Rata-rata
November	80	90 jam	1,1
Desember	80	110 jam	1,3
Januari	80	60 jam	0,75
Februari	80	135 jam	1,6

Sumber:PT. Putra Barokah Success, 2024

Tabel 1.3 diatas menjabarkan jumlah karyawan yang harus lembur kerja. Jika realisasi *supply* melebihi target dan menyebabkan meningkatnya karyawan yang lembur kerja dapat dikatakan sebagai beban kerja yang meningkat. Dalam situasi ini menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan daripada yang diperkirakan sebelumnya. Sehingga karyawan memerlukan jam kerja tambahan di luar jam kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Fenomena selanjutnya yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Putra Barokah Success adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja dapat dilihat dari fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Fasilitas kerja yang memadai menunjukkan bahwa organisasi

tersebut mampu memotivasi karyawannya. Berikut tabel 1.4 yang membuktikan pemberian fasilitas kerja yang mendukung PT. Putra Barokah Success.

Tabel 1.4

Data Fasilitas Kerja di PT. Putra Barokah Success

Tahun 2024

Fasilitas	Tahun	Presentase (%)
Penerangan cahaya	2024	75%
Kebersihan	2024	85%
Fasilitas kesehatan	2024	75%
BPJS Ketenagakerjaan	2024	80%
Fasilitas toilet	2024	70%
Kendaraan operasional	2024	85%

Sumber: PT. Putra Barokah Success, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Putra Barokah Success dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dari segi kebersihan setiap ruangnya karena terdapat petugas yang membersihkannya. Kemudian, PT. Putra barokah Success juga mempunyai tempat pembuangan limbah sendiri agar tidak mencemari lingkungan sekitar. Selain itu, PT. Putra Barokah Success juga memberikan fasilitas kesehatan dan BPJS

Ketenagakerjaan. Fasilitas di atas dapat ditingkatkan agar dapat membantu dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan nyaman.

Selanjutnya, kurangnya dukungan organisasi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan di PT. Putra Barokah Success belum optimal. Seorang karyawan akan memiliki persepsi jika apa yang mereka berikan sebanding dengan apa yang mereka dapatkan sehingga tidak menimbulkan kemalasan dan sering absen kerja. Di PT. Putra Barokah Success tidak terdapat sistem *reward* atau pemberian penghargaan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan target kerja.

Research gap pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hariyati *et. al.* (2023) menyatakan bahwa *agile leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ni'am *et. al.* (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan yang tangkas berpengaruh positif tetapi tidak memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et. al.* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andre & Santoso (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ariani & Amelia (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Qustolani (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Agile Leadership*, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putra Barokah Success”

1.2 Ruang Lingkup

Untuk menjelaskan masalah penelitian yang akan dibahas maka perlu adanya batasan agar tidak terjadi pembahasan yang luas dan menyimpang. Maka peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *agile leadership*, motivasi kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja.
2. Peneliti mengambil obyek penelitian di PT. Putra Barokah Success.
3. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Barokah Success.
4. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi di PT. Putra Barokah Success adalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Pemimpin kurang merespon dan beradaptasi dalam menghadapi segala arus perubahan lingkungan.

2. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya dapat dilihat dari fasilitas kerja yang tidak maksimal.
3. Peningkatan jumlah *supply* yang melebihi target dan menyebabkan karyawan harus lembur kerja dapat dikatakan beban kerja yang meningkat.
4. Dukungan organisasi yang belum optimal karena tidak adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *agile leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success?
4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success?
5. Bagaimana pengaruh *agile leadership*, motivasi kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *agile leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success.
4. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success.
5. Menganalisis pengaruh *agile leadership*, motivasi kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Barokah Success.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Untuk mengetahui dan memahami sejauh mana pengaruh *agile leadership*, motivasi kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Putra Barokah Success. Dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan literatur bagi peneliti selanjutnya dan semua pihak lainnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia secara lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pemimpin untuk meningkatkan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

