

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Masa depan sebuah perusahaan juga akan bergantung pada bagaimana cara karyawannya bekerja serta berkontribusi di dalam organisasinya. Organisasi harus menyadari bahwa karyawan adalah aset berharga yang perlu membutuhkan perhatian dan perlakuan yang baik dan tepat agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Terlepas dari tingkatan mereka yang berbeda-beda, semua individu memainkan peran yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Agar organisasi dapat beroperasi secara efektif dan mencapai tujuannya, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja seperti yang didefinisikan oleh Hasibuan, adalah keadaan emosional yang positif yang ditandai dengan kebahagiaan dan kecintaan yang kuat terhadap pekerjaannya (Tannady, 2017). Tingkat kepuasan kerja memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa puas, mereka lebih cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan sangat baik. Selain itu, loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka atau imbalan yang mereka

terima, mereka lebih cenderung mengalami rasa memiliki dan kenyamanan dalam organisasi. Hubungan antara kepuasan kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik akan menghasilkan banyak keuntungan bagi karyawan dalam organisasi. Menurut Hasibuan, karyawan yang mengalami kepuasan kerja akan lebih memprioritaskan pekerjaan mereka daripada imbalan uang walaupun itu penting (Tannady, 2017). Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki kemampuan untuk dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan.

Saat ini industri ritel sedang berkembang pesat di Indonesia. Begitu juga di daerah Kabupaten Garut, toko-toko ritel banyak bermunculan dari mulai yang bentuknya toko kelontong sampai ke yang modern seperti minimarket bahkan bisa dalam satu daerah yang sama terdapat dua sampai tiga toko ritel. Bisnis ini memberikan peluang yang besar karena di toko ritel barang-barang yang biasa digunakan manusia sehari-hari tersedia disana. Untuk itu, perlu bagi setiap perusahaan untuk dapat memberikan kesejahteraan yang diwujudkan dalam kepuasan kerja karyawan. Karena hal ini dapat berpengaruh terhadap peningkatan daya saing, loyalitas karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja saat ini pada karyawan toko ritel di Kabupaten Garut, dilakukan pra-survey. Pra-survey ini dilakukan dengan membagikan kuesioner sementara, yang mencakup indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kepada sekitar 30 orang karyawan. Data dibawah ini dikumpulkan dari hasil penyebaran Kuesioner sementara:

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra-survey Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Total Responden (%)
		Ya	Tidak		
1.	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan yang sedang anda jalani saat ini?	33,3	66,7	30	100
2.	Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diberikan di tempat anda bekerja saat ini?	36,7	63,3	30	100
3.	Apakah gaji yang diberikan tempat anda bekerja layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda saat ini?	46,7	53,3	30	100
4.	Apakah anda diberikan peluang untuk maju dengan diberikan peluang untuk promosi?	96,7	3,3	30	100
5.	Apakah tempat anda bekerja mampu memberikan bantuan dukungan kepada karyawan?	56,7	43,3	30	100
6.	Apakah tempat anda bekerja anda memiliki rekan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman?	93,3	6,7	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan toko ritel di Kabupaten Garut masih dibawah ekspektasi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya jumlah karyawan yang memberikan jawaban Tidak, dibandingkan jawaban Ya. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi karena beberapa indikator diantaranya karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani, karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan di tempat mereka bekerja, karyawan merasa gaji yang diberikan tempat kerja mereka kurang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhannya, karyawan merasa kurang diberikan peluang untuk mendapatkan promosi, karyawan merasa tempat

kerja mereka kurang dalam memberikan bantuan dukungan kepada mereka, serta yang terakhir karyawan merasa tidak memiliki rekan kerja yang memberikan rasa nyaman.

Kepuasan merupakan dampak dari semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia (Priyono, 2010). Dalam organisasi, karyawan diberi motivasi untuk secara tekun memenuhi dan memuaskan berbagai tuntutan. Ketika imbalan yang ditawarkan oleh organisasi selaras dengan hasil upaya karyawan, mereka akan mengalami kepuasan kerja. Sebaliknya, jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja, karyawan akan mengalami ketidakpuasan. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara sikap dan motif manusia dengan elemen-elemen pendorong yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, serta perilaku manusia.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan toko ritel di Kabupaten Garut. Salah satunya berkaitan dengan penerapan kepemimpinan. Menurut Northouse, kepemimpinan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi, sosial, dan profesional seseorang (Adamy, 2016). Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Bangun, kepemimpinan adalah sebuah proses pemberian pengaruh kepada orang lain dalam organisasi untuk memastikan pelaksanaan tugas atau tanggung jawab mereka dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan (Adamy, 2016). Sehingga kepemimpinan ini akan mempengaruhi setiap anggota dalam sebuah kelompok untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan harus secara aktif mencari pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan yang luar biasa, karena pemimpin seperti itu dapat memberikan kontribusi besar bagi kesuksesan perusahaan, terutama dalam hal

organisasi internalnya. Kepemimpinan memiliki dampak terhadap semua operasi dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan juga dapat berdampak pada fungsi organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk mengawasi kegiatan operasionalnya dan memastikan bahwa semua anggota selaras dengan rencana strategis dalam rangka memenuhi tujuan organisasi.

Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan pada toko ritel di Kabupaten Garut, kembali dilakukan penyebaran Kuesioner sementara terhadap 30 orang karyawan. Tabel 1.2 menampilkan hasil dari penyebaran Kuesioner sementara:

Tabel 1. 2
Hasil Pra-survey Tentang Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Total Responden (%)
		Ya	Tidak		
1.	Apakah di tempat anda bekerja pemimpin dan karyawan saling mempercayai satu sama lain?	100	0	30	100
2.	Apakah di tempat anda bekerja pemimpin memberikan apresiasi pada setiap ide yang diberikan oleh karyawan?	43,3	56,7	30	100
3.	Apakah di tempat anda bekerja pemimpin dapat menjaga perasaan karyawannya baik dalam berucap dan bersikap?	46,7	53,7	30	100
4.	Apakah di tempat anda bekerja pemimpin dapat memberikan kenyamanan kepada karyawannya ketika bekerja?	33,3	66,7	30	100
5.	Apakah di tempat anda bekerja pemimpin mengakui status yang dimiliki oleh karyawannya dengan profesional?	33,3	66,7	30	100
6.	Apakah di tempat anda bekerja pemimpin memperhatikan berbagai faktor yang dapat	30	70	30	100

memberikan kepuasan kerja
karyawan?

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat implementasi kepemimpinan pada toko ritel di Kabupaten Garut berada di bawah harapan. Hal ini ditunjukkan dari masih adanya poin yang didominasi oleh jawaban Tidak. Implementasi kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, karyawan dan pemimpin memiliki rasa saling percaya satu sama lain, pemimpin dapat memberikan apresiasi terhadap ide yang diberikan karyawan, pemimpin dapat menjaga perasaan karyawannya, pemimpin dapat memberikan rasa nyaman ketika bekerja, pemimpin dapat mengakui status karyawan dengan profesional, serta pemimpin perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan aspek tambahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selain kepemimpinan. Ivancevich mendefinisikan budaya organisasi sebagai pandangan kolektif karyawan yang memunculkan pola keyakinan, nilai, dan harapan (Adamy, 2016). Menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan keyakinan bersama yang membentuk pondasi identitas organisasi (Adamy, 2016). Budaya organisasi berfungsi sebagai sumber identitas bagi para anggotanya, menumbuhkan rasa komitmen bersama, meningkatkan stabilitas sistem sosial dan mengatur perilaku anggota (Adamy, 2016).

Tabel 1.3 akan memberikan gambaran budaya organisasi di toko ritel di Kabupaten Garut. Hal ini akan membantu meningkatkan pemahaman terhadap isu

yang dibahas. Hasil dari penyebaran Kuesioner awal tentang budaya organisasi disajikan dalam tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-survey Tentang Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Total Responden (%)
		Ya	Tidak		
1.	Apakah organisasi tempat anda bekerja memiliki prinsip yang dijadikan panduan dalam memberikan arah dan tujuan organisasi?	93,3	6,7	30	100
2.	Apakah organisasi tempat anda bekerja memberikan dukungan dalam bentuk apapun yang dapat mendukung kegiatan karyawan?	56,7	43,3	30	100
3.	Apakah organisasi tempat anda bekerja memiliki sistem imbalan yang baik yang dapat memotivasi karyawan?	36,7	63,3	30	100
4.	Apakah organisasi tempat anda bekerja memberikan toleransi apabila karyawan melakukan kesalahan kecil sebagai peluang untuk dijadikan bahan pembelajaran bagi karyawan?	46,7	53,3	30	100
5.	Apakah organisasi tempat anda bekerja lebih teliti pada detail sekecil apapun?	86,7	13,3	30	100
6.	Apakah organisasi tempat anda bekerja memperhatikan setiap tim kerja dalam kegiatan kerja karyawan?	83,3	16,7	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa status budaya organisasi pada toko ritel di Kabupaten Garut masih memiliki beberapa masalah. Hal ini ditunjukkan dari masih adanya poin yang didominasi oleh jawaban Tidak. Budaya organisasi yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya, organisasi memiliki prinsip yang

dijadikan panduan dalam memberikan arah dan tujuan, organisasi memberikan dukungan dalam bentuk apapun kepada karyawannya, organisasi memiliki sistem imbalan yang baik, organisasi dapat memberikan toleransi akan kesalahan kecil karyawan sebagai pembelajaran, organisasi lebih teliti pada detail-detail kecil, serta organisasi berorientasi pada kerja tim.

Perusahaan harus memandang sumber daya manusia tidak hanya sebagai aset, tetapi juga sebagai mitra dalam pengelolaan organisasi. Perusahaan atau organisasi harus memastikan adanya timbal balik yang adil atas kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkat ketika karyawan menerima perlakuan yang adil dari atasan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun hubungan profesional yang kuat dan saling menguntungkan antara organisasi dan karyawannya. Karyawan akan bekerja dengan baik jika perusahaan dapat menumbuhkan kondisi yang mendorong kepuasan kerja, seperti kepemimpinan yang efektif serta budaya organisasi yang positif.

Berdasarkan hasil dari pra-Kuesioner sementara terhadap para karyawan toko ritel di Kabupaten Garut, terlihat ada beberapa masalah yang cukup menarik untuk dapat diteliti lebih lanjut, yaitu ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh tidak adanya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang tidak berfungsi. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai aspek-aspek penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya berfokus pada kepemimpinan dan budaya organisasi pada toko ritel di Kabupaten Garut. Penulis tertarik untuk dapat meneliti dengan judul penelitian.

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TOKO RITEL MODERN DI KABUPATEN GARUT”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang diberikan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada toko ritel modern di Kabupaten Garut?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan toko ritel di Kabupaten Garut?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko ritel di Kabupaten Garut?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada toko ritel modern di Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Ritel di Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Ritel di Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk pengembangan ilmu dan juga terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang dapat digunakan dalam penelitian di masa depan, khususnya yang berkaitan dengan dampak kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi pengambilan keputusan di tingkat eksekutif, yang dapat menjadi dasar bagi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa depan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada toko ritel berjenis Toko Kelontong atau *Convenience Store* yang berlokasi di beberapa Kecamatan yang ada di Kabupaten Garut.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini terhitung dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Juli 2024.

Tabel jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.