

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh, dalam hal ini sumber daya manusia yang paling menentukan. Dalam organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia juga harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kebutuhan sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Flipppo dalam Yani (2012:1). Sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai karyawan yang profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah- masalah dalam sumber daya manusia salah satunya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins (dalam Hartatik, 2014:225). Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan

sikap negatif terhadap kerja itu. Ada banyak unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya pelatihan, pemberdayaann dan juga kepemimpinan transformasional.

Bekal atau persiapan salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan karyawan. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut.

Pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan bisnis modern. Melalui pemberdayaan, bisnis menjadi lebih dekat dengan pelanggan, dapat memperbaiki pelayanan pengiriman barang, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya memenangkan kompetisi. Di kutip dari Wibowo (2013:352) menurut Smith dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. Pertama, karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Kedua, karena orangnya sendiri berubah. Pemberdayaan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa lebih bertanggung jawab.

Pada umumnya setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Kadarisman (2013:233) menyatakan bahwa, pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Menurut Sahoo (2011) pemberdayaan karyawan yang tepat akan membuat perusahaan mengetahui potensi-potensi para karyawannya sehingga dapat terus memajukan perusahaan, pemberdayaan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membantu tujuan organisasi.

Pemberdayaan karyawan juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tanpa adanya pemberdayaan karyawan juga pencapaian perusahaan akan sulit dicapai. Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Karyawan yang diberdayakan oleh atasannya akan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja itu sendiri. Karyawan yang bekerja akan memperoleh upah/gaji. Tinggi atau rendah gaji karyawan tergantung jenis pekerjaan yang di tekuni oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang memperoleh gaji yang tinggi belum tentu merasa puas. Oleh sebab itu atasan harus mengerti keinginan karyawannya. Dengan melakukan kerja sama dan dorongan untuk bekerja dengan baik pada karyawan. Jadi atasan karyawan dapat menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Pemberdayaan merupakan salah satu bentuk mendorong karyawan untuk memotivasi diri sendiri. Pemberdayaan dalam perspektif organisasi adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk berbagi kekuasaan dan pengambilan keputusan, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Megawana Marantina & Hasibuan, (2016); Rahayu & Sudibia, n.d.; Timbowo (2016) mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang diberdayakan oleh perusahaannya, akan memperoleh rasa puas, maka kepuasan kerja terhadap perusahaan akan tinggi.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang baik karyawan seorang pemimpin harus mempunyai kepemimpinan yang baik. Maka, diperlukan pemimpin transformasional yang dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja

sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para karyawannya. Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011).

Pendapat menurut Braun et al, 2013;. van Knippenberg dan Sitkin, 2013. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi pengikut dan mirip dengan kepemimpinan visioner dan karismatik. Hal ini karena kepemimpinan transformasional bertujuan untuk meningkatkan motivasi intrinsik pengikut oleh penghisapan tujuan dan aspirasi pemimpin. Kepemimpinan transformasional memiliki empat domain yaitu: pengaruh ideal; motivasi inspirasional; stimulasi intelektual; dan pertimbangan individual (Doody & Doody, 2012). Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farisa Nuril Amaliyah yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penulis mengambil penelitian pada vifas batik yang berada di Sleman Yogyakarta, Perusahaan ini bergerak dibidang karya seni batik. Penelitian ini dimulai pada Oktober 2019 pada perusahaan Vifas Batik Jogja. Perusahaan ini memiliki 50 karyawan yang berada di berbagai divisi. Pada saat wawancara pada manajer penulis mendapatkan data karyawan sebagai berikut:

Jenis Karyawan	Jumlah
Karyawan tetap	50 Orang
Total keseluruhan	50 orang

Tabel 1.1 data karyawan vifas batik Jogja

Adanya pengaruh antara pelatihan, pemberdayaan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan ternyata memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian terdahulu.

Bisa dilihat dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Saprudin (2018) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menemukan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, juga Kompensasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yenny Anggraeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa (2013) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil adanya hubungan positif dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putu Sudibadnyana dan Desak Ketut Sintaasih (2018) penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai biro umum dan protokol setda provinsi Bali, dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu terletak pada obyek amatan dan variabel yang digunakan. Variabel yang digunakan oleh peneliti kepuasan kerja sebagai variabel dependen, untuk variabel independen sendiri menggunakan pelatihan, peberdayaan dan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik kembali meneliti variabel – variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu: “PENGARUH PELATIHAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA VIFAS BATIK JOGJA”.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat berfokus pada pokok permasalahan yang ini diteliti, maka peneliti menerapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Dependen dalam penelitian ini yang dipilih yaitu kepuasan kerja
2. Variabel independen dalam penelitian yang dipilih adalah Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Kepemimpinan Transformasional
3. Objek penelitian ini pada karyawan vifas batik jogja

3.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah pelatihan, pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis secara bersama-sama pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Vifas Batik Yogyakarta dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Orang Lain

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah di peroleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan, dan kepemimpinan transformasional yang terjadi di vifas batik yogyakarta terhadap kepuasan kerja karyawan.