

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lingkungan kerja pada era milenial ini memiliki masalah lebih kompleks dibanding era sebelumnya. Masalah tersebut dapat mengancam keberlangsungan serta kesejahteraan perusahaan. Semua perusahaan tentunya ingin memiliki organisasi serta manajemen yang bagus untuk masa depan perusahaan. Sebuah organisasi dan manajemen perusahaan dikatakan berhasil atau tidaknya tergantung kepada masing-masing individu yang ada pada perusahaan tersebut.

Tenaga kerja tidak hanya sebagai alat produksi, melainkan memiliki peranan yang sangat penting di sebuah perusahaan. Tenaga kerja merupakan aset bagi perusahaan, karena itu tenaga kerja tidak bisa diperlakukan dengan sembarangan. Organisasi melibatkan tenaga kerja yakni karyawan. Karyawan di sebuah perusahaan dituntut untuk selalu kreatif, cepat, dan dapat di andalkan di segala hal.

Di dalam suatu organisasi terdapat perubahan lingkungan yang menuntut karyawan bersikap lebih responsif agar dapat terus berkembang dan bertahan dalam bersaing. Perubahan tersebut harus di mulai dari perubahan individu. Proses perubahan dari individu tidak mudah, perubahan tersebut harus di mulai dari atasan yaitu pemimpin perusahaan.

Kepemimpinan merupakan sebuah tanggung jawab atau kemampuan dari seorang pemimpin untuk mengajak serta mempengaruhi bawahannya mencapai tujuan bersama (Swathi, 2013). Pemimpin perusahaan biasanya sangat erat hubungannya dengan seorang manajer.

Manajer bertugas mengelola karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Sampai saat ini, banyak peneliti yang ingin meneliti dan mengkaji tentang kepemimpinan karena masih menjadi topik yang menarik untuk diamati. Gaya kepemimpinan di Indonesia sangat berpengaruh terhadap jalannya kelangsungan hidup organisasi di suatu perusahaan. Banyak sekali jenis gaya kepemimpinan, termasuk gaya kepemimpinan otentik.

Kepemimpinan otentik merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak di perbincangkan karena kepemimpinan otentik memiliki nilai, prinsip, dan moral yang pemimpin tersebut miliki tanpa di buat-buat. Otentik ini sendiri memiliki arti “asli”. Jadi bisa di simpulkan bahwa kepemimpinan otentik ini menunjukkan seorang pemimpin yang bersifat transparan, asli dan apa adanya sesuai dengan sifat dan karakter yang ia miliki dan bersikap sesuai dengan aturan yang ada. Menurut riset “*Global Leadership Study*” Carnegie pada tahun 2018 menunjukkan jika 30% karyawan yang bekerja di Indonesia tidak betah pada perusahaannya dan berkemungkinan mencari tempat bekerja yang baru.

Direktur dari *National Marketing Dale* Indonesia, Joshua Siregar menyebutkan penyebabnya adalah tidak adanya rasa puas dalam bekerja dan tidak ada rasa ingin dari karyawan untuk berlama-lama di perusahaan tempat mereka bekerja sekarang. Hal ini di sebabkan karena perilaku atasan dari karyawan yang bekerja di tempat kerjanya. Ada beberapa perilaku atasan yang menjadi salah satu pemicu adanya kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan apresiasi kepada karyawan, memuji hasil kerja karyawan secara tulus, menjadi atasan yang mau mendengarkan masukan dari karyawan, mengakui kesalahan dan mau menghargai.

Karyawan merupakan salah satu aset sumber daya manusia yang penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi perusahaan. Setiap karyawan memiliki perasaan, perilaku, serta pikiran yang memberikan efek baik jika di atur dengan baik dan benar. Masalah-masalah yang biasanya terjadi di dalam organisasi adalah karyawan yang tidak fokus dalam bekerja, karyawan yang kurang semangat dalam bekerja dan karyawan yang kurang mampu berkomitmen dalam bekerja. Hal tersebut bisa memicu terjadinya dampak negatif suatu perusahaan. Maka dari itu, keterikatan karyawan/ keterlibatan karyawan (*employee engagement*) perlu dikembangkan untuk menimbulkan rasa terikat antara karyawan dengan perusahaan.

Keterikatan karyawan merupakan salah satu dampak positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan adanya perasaan semangat (*vigor*), kenyamanan (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*) yang tinggi terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan ini bersifat bukan fisik, dengan kata lain, meskipun karyawan tersebut telah lama bekerja di suatu perusahaan tidak menjamin seorang karyawan tersebut memiliki sebuah keterikatan di tempat kerja tersebut. Menurut Bakker (2011), rasa keterikatan karyawan yang tinggi dari karyawan akan dapat menguntungkan perusahaan.

Perusahaan dapat menaikkan produktivitas serta mempertahankan karyawan terbaik yang bisa membantu dalam pencapaian target perusahaan. Karyawan dengan keterikatan kerja, lebih menghargai pekerjaannya, bekerja lebih keras, bahagia dan sangat antusias kepada pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Agar karyawan lebih terikat, perlu adanya dukungan dari pemimpin dan kualitas kehidupan kerja.

Gaji, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, keterlibatan karyawan

termasuk bagian dari kualitas kehidupan kerja. Hal tersebut dapat mencerminkan bahwa lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan dukungan dari pemimpin akan menaikkan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Professor Adam Grant dari Wharton *Business School* mengungkapkan bahwa pemimpin harus mengerti dan memahami apa yang di fikiran serta dirasakan bawahan. Pemimpin harus bisa membedakan dan mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. (<https://wartaekonomi.co.id/read217384/bagaimanacaramembangunengagementantarapegawaidanperusahaan.html>).

Selain keterikatan karyawan, ternyata kepuasan kerja karyawan juga dapat menjadi dampak yang buruk bagi suatu organisasi. Seorang karyawan yang merasakan tidak puas dan nyaman dapat sangat mudah meninggalkan perusahaan. Dampak tersebut akan membuat kehancuran perusahaan secara perlahan Roe dan Byars (2016). Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung semangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Dari penjelasan di atas, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan bentuk ungkapan atas apa yang membuat seorang karyawan tersebut merasa bahagia jika bekerja atau merasa jenuh dalam bekerja.

Banyak perusahaan di Indonesia yang berhasil mendapatkan penghargaan sebagai perusahaan terbaik. Keberhasilan perusahaan di lihat dari apakah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, gaji dan jenjang karir yang menjanjikan serta seperti apa suasana tempat kerjanya. Dilansir dari HR Asia, mereka memberikan penghargaan dari berbagai perusahaan dengan predikat penghargaan “*Best Company to Work for Asia*” untuk wilayah Indonesia. Pada tahun 2018, tercatat ada sebanyak 21 perusahaan yang mendapat predikat tersebut.

Dalam penghargaan predikat ini, ada tiga faktor utama yang menjadi penilaian yaitu perasaan senang karyawan dalam bekerja, adanya motivasi yang baik dari perusahaan, dan karyawan yang mampu berkontribusi dengan baik pada perusahaan. Tiga faktor penilaian tersebut menjadi acuan utama dalam survei penelitian yang dilakukan oleh HR Asia sejak akhir tahun 2017. Daftar 21 perusahaan tersebut yaitu :

Tabel 1.1

Daftar 21 Perusahaan Indonesia Sebagai Tempat Kerja Terbaik di Asia 2018

No	Nama Perusahaan
1	PT. Angkasa Pura I
2	PT. Astra Internasional Tbk
3	PT. Anugerah Pharmindo Lestari
4	PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.
5	Asuransi Jiwa Manulife Indonesia
6	PT. Berca Schindler Lifts
7	PT. BFI Finance Indonesia Tbk.
8	British American Tobacco Indonesia
9	PT. Cargill Indonesia
10	PT. Eagle High Plantations Tbk.
11	PT. Federal Karyatama (MPM Lubricants)
12	PT. IDS Medical System Indonesia
13	Indonesia Stock Exchange (IDX)
14	PT. Metropolitan Land Tbk.
15	Mundipharma Indonesia

16	PT. Olam Indonesia
17	PT. Narotama JTB Tours Indonesia
18	PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
19	PT. Sun Life Financial Indonesia
20	PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
21	PT. Unilever Indonesia Tbk.

Sumber : <https://goodnewsfromindonesia.id/2018/05/07/21-perusahaan-indonesia-dinobatkan-sebagai-tempat-bekerja-terbaik-di-asia-2018>.

Berdasarkan data diatas, penulis memutuskan untuk membuat penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai mediasi pada Perusahaan di Batam”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan isi latar belakang masalah di atas, penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?
5. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?
6. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi?

7. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap keterikatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan otentik dengan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan otentik dengan kualitas kehidupan kerja.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan dari kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui adakah hubungan dari kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan.
5. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kepemimpinan otentik dengan keterikatan karyawan.
6. Untuk mengetahui adakah hubungan dari kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi.
7. Untuk mengetahui adakah hubungan dari kepemimpinan otentik terhadap keterikatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja sebagai mediasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Bagi perusahaan : Hasil dari penelitian penulis diharapkan bisa memberi masukan dan saran pada pihak perusahaan yang diteliti , bisa menjadi referensi kedepannya dalam membangun strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas organisasi perusahaan dan kualitas kehidupan

karyawan melalui kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan gaya kepemimpinan yang baik.

b) Bagi penulis : Penelitian ini memberikan banyak sekali informasi yang membuat penulis termotivasi untuk mempelajari lebih dalam tentang sumber daya manusia. Menambah wawasan penulis tentang bagaimana cara kerja organisasi di sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi.

c) Bagi akademis : Bisa memberikan informasi, penjelasan dan masukan kepada pihak manapun yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan variabel penelitian ini, khususnya berkaitan tentang kepuasan kerja, keterikatan karyawan, kepemimpinan otentik, serta kualitas kehidupan kerja.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam pembahasan ini di buat agar memudahkan pembaca mengetahui isi dari penelitian ini. Pembahasan di uraikan menjadi 5 bab.

Berikut pembahasan uraian setiap bab :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pertama penulis menguraikan dari latar belakang masalah, apa alasan dasar penulis melakukan penelitian ini dan apa masalah-masalah yang terjadi dan di hadapi, lalu ada tujuan penelitian, manfaat serta penjabaran sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab kedua ini penulis menjelaskan teori yang mendasari penelitian sebagai pedoman menganalisa persoalan, ada beberapa definisi

serta ada beberapa model penelitian dahulu. Model-model penelitian terdahulu mendasari penelitian yang dilakukan, model penelitian mana yang digunakan serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode rancangan penelitian secara rinci, mulai dari objek dan sample penelitian, penjelasan variabel penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis data penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan dan menunjukkan deskripsi data, hasil pengujian data dan beberapa hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta dengan penjelasan dari hasil-hasil yang didapatkan.

BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Berisi hasil keseluruhan semua isi penelitian mulai dari kesimpulan, keterbatasan yang ada selama penelitian berlangsung dan setelah penelitian , konsekuensi dan penulis memberikan rekomendasi untuk pihak terkait dari penulis, ada saran serta gambaran umum untuk penelitian selanjutnya maupun pembaca.