

BAB I

PENDAHULUAN

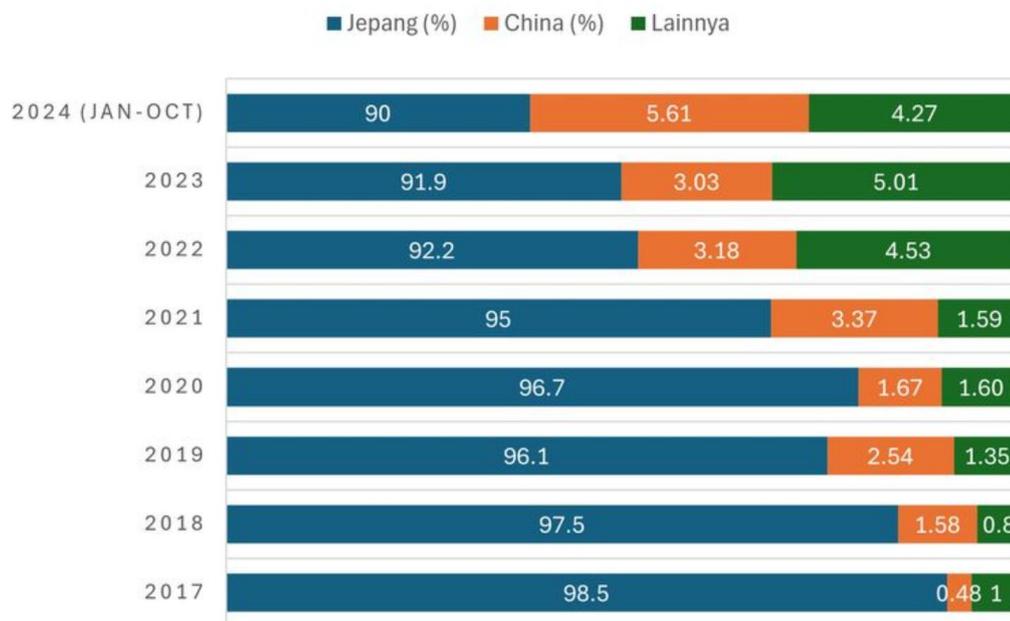
1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor industri otomotif di bidang manufaktur di Indonesia memegang posisi penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Kontribusinya terlihat jelas dalam peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) serta perannya yang besar dalam menyediakan berbagai peluang kerja bagi masyarakat (Kementerian Perindustrian, 2023). Indonesia, dengan populasi lebih dari 270 juta jiwa, ialah pasar potensial bagi industri otomotif, terutama bagi produsen kendaraan dari Jepang serta China.

Dalam beberapa tahun terakhir, dominasi merek Jepang di pasar otomotif Indonesia mulai menghadapi tantangan dari produsen mobil asal China. Menurut laporan dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO), pasar otomotif Indonesia pada tahun 2024 masih didominasi oleh produsen asal Jepang, di mana Toyota Kijang Innova tercatat sebagai unit kendaraan dengan angka penjualan tertinggi (GAIKINDO, 2024). Namun, kehadiran merek China seperti BYD, Wuling, serta Chery telah memperkenalkan kendaraan dengan harga lebih kompetitif serta teknologi yang terus berkembang, terutama dalam segmen kendaraan listrik (EV) (Suhartanto et al., 2023).

Tren ini memperlihatkan jika perusahaan otomotif Jepang harus beradaptasi dengan persaingan yang semakin ketat, baik dalam hal strategi harga, inovasi produk, maupun efisiensi produksi. Menurut studi yang dilakukan oleh Wijaya & Kusuma (2022), perusahaan otomotif Jepang mulai mengadopsi strategi produksi yang lebih efisien serta memperkuat inovasi dalam produk mereka untuk menghadapi persaingan dengan produsen mobil China. Sebagai salah satu supplier di Astra Daihatsu Motor, PT Tosama Abadi juga menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan daya saingnya. Salah satu faktor penting yang bisa

meningkatkan daya saing perusahaan ialah kepuasan kerja karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas serta kualitas kerja (Setiawan & Hidayat, 2021).



Gambar 1. 1 Market share China vs Jepang di Indonesia

Sumber: KOMPAS.com

Tingkat kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam menunjang kinerja serta daya saing sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa puas pada pekerjaan mereka, hal ini akan mendorong motivasi, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi (Setiawan & Hidayat, 2021). Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, perusahaan berisiko mengalami penurunan produktivitas, tingginya angka perpindahan karyawan (turnover), serta menurunnya efisiensi dalam proses operasional (Septiani et al., 2024).

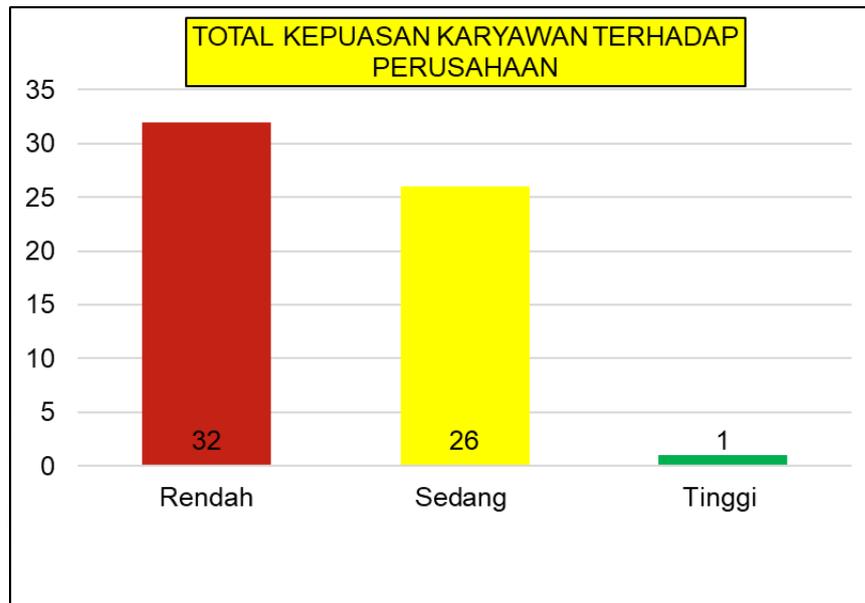
Berdasarkan temuan dari Septiani et al. (2024), terdapat korelasi yang sangat kuat antara tingkat kepuasan kerja serta produktivitas individu di tempat kerja, dengan nilai koefisien sejumlah 0,805. Temuan ini mengindikasikan jika peningkatan kepuasan kerja secara signifikan berdampak pada peningkatan performa karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Lebih lanjut,

kepuasan kerja juga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif, mendorong partisipasi aktif karyawan, serta memperkuat daya saing perusahaan, khususnya dalam sektor industri manufaktur otomotif.

Dalam konteks PT Tosama Abadi, sebagai supplier bagi Astra Daihatsu Motor, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas produksi serta ketepatan waktu pengiriman. Berdasarkan survei internal perusahaan, masih terdapat beberapa permasalahan terkait keterlambatan produksi, kualitas produk, serta kedisiplinan karyawan. Temuan survei mengindikasikan jika sejumlah karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang bisa berdampak negatif pada performa kerja serta melemahkan posisi kompetitif perusahaan di tengah meningkatnya persaingan dalam industri otomotif.

Dalam menghadapi berbagai tantangan industri, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan strategis yang menitikberatkan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, perusahaan bisa mengambil langkah seperti menerapkan kepemimpinan yang melibatkan peran aktif karyawan, membangun budaya organisasi yang mendorong dukungan antarindividu, serta menetapkan kebijakan yang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Berdasarkan laporan KolegaHR (2025), perusahaan yang memberi perhatian pada aspek kesejahteraan karyawan melalui kebijakan *Work-Life Balance* cenderung mempunyai tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi serta memperlihatkan pencapaian kinerja yang lebih baik. Berangkat dari hal tersebut, studi ini dimaksudkan untuk mengkaji dampak Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi yang Mendukung, serta *Work-Life Balance* pada Kepuasan Kerja karyawan di PT Tosama Abadi.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 1. 2 Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Tosama Abadi Tahun 2023

Sumber: Data Internal Perusahaan

Studi ini diharapkan mampu menyajikan pemahaman yang komprehensif perihal keterkaitan antara penerapan kepemimpinan partisipatif, budaya kerja yang mendukung, serta keseimbangan kehidupan kerja serta pribadi pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Tosama Abadi.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dalam studi ini bisa dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi
2. Apakah Budaya Organisasi Suportif berpengaruh pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* secara simultan mempunyai pengaruh pada Kepuasan Bekerja di PT Tosama Abadi

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka tujuan dari kajian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Suportif pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* secara simultan pada Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ialah manfaat dari kajian ini:

1. Manfaat Akademis
 - a. Studi ini diharapkan bisa memberi sumbangsih dalam memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks industri otomotif manufaktur. Selain itu, hasil kajian ini juga berpotensi menjadi dasar pertimbangan untuk memahami sejauh mana peran gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi yang suportif, serta *work-life balance* dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama.
 - b. Kajian ini diharapkan bisa memberi kontribusi pada perluasan kajian teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta kepuasan kerja, serta menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti: Kajian ini akan memberi pemahaman yang lebih mendalam bagi peneliti perihal dinamika yang terjadi di PT Tosama Abadi, khususnya terkait dampak kepemimpinan partisipatif, budaya

organisasi suportif, serta *work-life balance* pada kepuasan kerja. Hasil dari kajian ini juga bisa dijadikan pijakan dalam mengidentifikasi permasalahan serta merumuskan solusi yang tepat.

- b. Bagi Perusahaan: Hasil kajian ini bisa dijadikan rujukan oleh PT Tosama Abadi untuk mengidentifikasi sejauh mana peran kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi suportif, serta penerapan *work-life balance* dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Informasi tersebut bisa dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan.
- c. Bagi Karyawan: Hasil kajian ini bisa dijadikan bahan pembelajaran bagi karyawan PT Tosama Abadi untuk memperdalam pemahaman mereka perihal pentingnya peran kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi suportif, serta *work-life balance* pada kepuasan kerja. Pemahaman tersebut bisa membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja serta rasa puas pada pekerjaan mereka.

1.5 Batasan Penelitian

Terdapat ruang lingkup yang menjadi batasan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus utama dalam mengkaji permasalahan serta tujuan penelitian. Adapun batasan penelitian tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Kajian ini dilakukan dengan PT Tosama Abadi sebagai subjek, yakni sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur otomotif.
2. Responden dalam kajian ini ialah karyawan internal yang bekerja di PT Tosama Abadi.
3. Kajian ini didasari oleh 4 (empat) variabel: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, *Work-Life Balance*, serta Kepuasan Kerja.
4. Data primer yang diperoleh melalui kuesioner dalam Google Form diolah setelah dibagikan secara daring (online).

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memberi pemahaman yang lebih menyeluruh perihal keseluruhan isi penelitian, penulisan ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab utama.

Bab I berisi pendahuluan yang menguraikan secara mendalam mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan kajian, serta sistematika penulisan, yang bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai topik yang diteliti.

Bab II, berfokus pada tinjauan pustaka, bab ini memperkenalkan teori-teori yang diambil dari berbagai sumber, seperti pandangan para ahli, buku, serta jurnal penelitian. Selain itu, bab ini juga akan menganalisis permasalahan yang telah diidentifikasi, merinci model penelitian, memaparkan hipotesis yang menjadi dasar dalam penelitian, serta memaparkan penelitian terdahulu.

Bab III menyajikan pembahasan mengenai metode penelitian yang dipergunakan, meliputi deskripsi umum mengenai objek penelitian, desain penelitian yang diimplementasikan, serta proses penentuan populasi dan sampel. Selain itu, bab ini juga memaparkan teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data, tabel operasional variabel, metode analisis data, dan langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yang diterapkan dalam studi ini.

Bab IV, akan membahas karakteristik dari responden penelitian, serta analisis statistik, serta menguji validitas dari hipotesis. Bab ini akan memberi penjelasan serta pembahasan yang mendalam terkait dengan penelitian yang telah dilaksanakan.

Bab V, memaparkan kesimpulan dari hasil pembahasan yang terdapat di bab-bab sebelumnya, serta memberikikan saran yang bisa diimplementasikan oleh perusahaan serta untuk penelitian selanjutnya.