

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis yang terus bersaing satu sama lain menyebabkan perusahaan harus terus menjaga eksistensinya sehingga dapat mencapai tujuan utama dari perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut memerlukan berbagai komponen penting salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Sumber daya manusia atau biasa disebut sebagai karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan sebab karyawan menjadi roda penggerak perusahaan dalam menjalankan operasional (Sotodeh Manesh et al., 2022). Peran karyawan yang sangat penting dalam perusahaan tentunya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, meskipun di tengah kemajuan teknologi yang berkembang sangat pesat sekalipun terutama bagi perusahaan yang bergerak di sektor aviasi.

Sektor aviasi merupakan sektor yang berhubungan dengan segala aspek kebandarudaraan seperti bandara, navigasi penerbangan, keselamatan, dan lainnya. Sektor aviasi adalah industri besar yang terdiri dari gabungan sektor-sektor sehingga menyediakan layanan jasa transportasi udara dengan menekankan kenyamanan dan keamanan bagi para penumpang sehingga berperan penting dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian. Selain itu, sektor ini menjadi jembatan Indonesia dengan dunia luar sehingga dapat terus terhubung.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang sektor aviasi adalah PT. Angkasa Pura Indonesia dengan nama dagang InJourney Airports merupakan

perusahaan gabungan antara PT. Angkasa Pura I dengan PT. Angkasa Pura II secara resmi merger pada Juni 2024 dalam surat edaran No. AP.I.5981/KU.09.04/2024/DUS-B. Keputusan merger dua perusahaan menjadi tranformasi besar yang berdedikasi untuk meningkatkan tatanan kebandarudaraan sehingga memberikan pelayanan yang maksimal. Merger dari kedua perusahaan ini holding dari BUMN yang bertransformasi dengan menata kembali portofolio gupr dengan empat portofolio bisnis antaranya Ground Handling & Cargo Terminal, Hospitality, Dukungan Operasional, serta Logistik yang terdiri dari 12 layanan bisnis.

InJourney Airports menjadi salah satu langkah baru yang mengarahkan pada pembaharuan industri penerbangan sehingga melahirkan kesan positif bagi para pengguna baik wisatawan lokal maupun mancanegara. Dengan dibentunya InJourney Airports menduduki posisi ke-3 sebagai perusahaan yang mengelola bandara terbesar di dunia. Sebanyak 35 bandara yang dikelola oleh perusahaan ini dengan salah satunya Bandara Internasional Soekarno-Hatta (Jakarta) yang telah meraih banyak penghargaan. Oleh karena itu, InJourney Airports mampu bersaing dalam skala internasional sehingga penting untuk terus mempertahankan karyawan sebagai aset yang berharga.

Dengan dilakukannya merger kedua perusahaan tersebut tentunya menyebabkan banyak perusabahan yang terjadi baik struktur perusahaan, budaya kerja, dan lainnya. Perubahan besar yang disebabkan merger menjadi tuntutan untuk menjaga eksistensi perusahaan yang ditunjang dengan kinerja dari para

karyawan. Karyawan menjadi roda penggerak yang membawa perusahaan mencapai tujuan utamanya. Menjaga dan mempertahankan karyawan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan sehingga penting untuk terus memperhatikan kenyamanan dari karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan terhadap karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja atau *Job satisfaction* merupakan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan atau bahkan hasil kerja yang dicapai (Niam & Syah, 2020). *Job satisfaction* merupakan perasaan senang bagi seorang pekerja dalam menjalani pekerjaan yang disebabkan berbagai faktor dan berbeda bagi tiap individu.

Belakangan ini, *Job satisfaction* merupakan fenomena yang banyak diperbincangkan terutama di media sosial. Banyaknya para pekerja yang menyuarakan tentang pentingnya memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Seorang yang merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki memiliki kecenderungan untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. *Job satisfaction* merupakan elemen penting yang harus dicapai bagi seorang karyawan terutama bagi karyawan tetap agar dapat terus memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. *Job satisfaction* berkaitan erat dengan sikap yang dimiliki individu dalam pekerjaan yang dijalani (Alqudah et al., 2022). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai cara pandang dan cara bersikap seseorang terkait pekerjaan yang dijalani sehingga mampu memberikan hasil secara maksimal. Menurut Robins (dalam Alqudah et al., 2022) *Job satisfaction* dipahami sebagai tindakan yang umum dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan yang dinaunginya. Seorang karyawan yang memiliki *Job satisfaction* yang tinggi menggambarkan karyawan

tersebut mampu bersikap positif terhadap perusahaan sehingga mampu memberikan kinerja yang baik.

Job satisfaction merupakan sikap positif dari karyawan berkaitan dengan emosi yang dirasakan sebagai pengalaman selama menjalani pekerjaan dalam suatu perusahaan serta menjadi cerminan terkait bagaimana karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dijalani (Wu et al., 2022). *Job satisfaction* menjadi salah satu dari sekian banyak elemen yang harus dimiliki karyawan sehingga menjadi tolak ukur karyawan terus menyukai pekerjaan sehingga berkeinginan untuk terus berkontribusi terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan utama dari perusahaan. *Job satisfaction* sebagai gambaran terhadap perspektif dari pekerjaan yang dijalani sehingga menghasilkan keadaan emosional. Menurut Robbins (2001) *Job satisfaction* merupakan perspektif yang dirasakan oleh karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang berupa emosional digambarkan perasaan puas atau senang (Kurdi et al., 2020).

Bagi karyawan tetap, *Job satisfaction* harus dicapai sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan demikian, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh bagi karyawan tetap untuk mencapai *job satisfaction* antaranya *motivation*, *leadership*, *Organizational culture*, dan lainnya. *Motivation* merupakan suatu dorongan yang menyebabkan individu tergerak untuk bertindak. Dalam dunia pekerjaan, *motivation* menjadi komponen penting yang kerap kali disepelekan bagi perusahaan. Bagi karyawan tetap yang melakukan rutinitas secara terus menerus tentunya rentan mengalami penurunan motivasi.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek motivasi agar *Job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan semakin meningkat (Niam & Syah, 2020).

Motivation berperan penting untuk meningkatkan *Job satisfaction* bagi karyawan terutama karyawan tetap. Menurut Grenberg & Baron (dalam Tien, 2019) mengemukakan *motivation* merupakan rangkaian dari kegiatan yang berkaitan dengan dorongan dalam melakukan sesuatu. Dalam dunia kerja, *motivation* merupakan hal penting yang tidak dapat diabaikan bagi karyawan agar dapat mencapai *Job satisfaction*. Dengan demikian, secara tidak langsung berdampak pada kinerja yang diberikan oleh karyawan. Kinerja yang baik memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga semakin dekat dengan tujuan utamanya.

Menurut Grant & Berg (dalam Salem et al., 2022) *motivation* dalam pekerjaan merupakan keinginan yang dimiliki seorang karyawan berupa inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungjawabkan. Bagi seseorang yang memiliki motif dalam mengerjakan sesuatu menyebabkan munculnya keinginan kuat untuk menyelesaikannya dengan tujuan untuk mendapat hasil positif (Salem et al., 2022). Seseorang yang bermotivasi dalam pekerjaan yang dimiliki akan memberikan hasil yang maksimal sehingga mendedikasikan dirinya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Salem et al., 2022).

Bagi seorang karyawan tercapainya *Job satisfaction* ditunjang dengan adanya bimbingan dari para petinggi atau pemimpin. Tak jarang karyawan kesulitan untuk menyelesaikan masalah atau tantangan yang dihadapi selama pekerjaan. Oleh

karena itu, pentingnya peran dari pemimpin yang memberikan arahan kepada karyawan agar dapat mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi. Seorang pemimpin merupakan kepala yang mengatur dan mengarahkan para anggota untuk mencapai tujuan utama. Agar tujuan tersebut dapat tercapai salah satunya ditentukan dengan *leadership* yang diterapkan. Menurut Hersey & Blanchard (dalam Irfvan et al., 2019) *leadership* merupakan faktor penting yang dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. *Leadership* adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk memberikan pengaruh kepada orang lain sehingga tergerak untuk melakukan sesuatu (Irfvan et al., 2020).

Leadership diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, mengatur, mengarahkan, dan memegang tanggung jawab terhadap para anggota. *Leadership* menjadi salah satu faktor yang berperan besar bagi karyawan agar mencapai *Job satisfaction*. Selain itu, *leadership* berpengaruh dalam penentu keberhasilan dari kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan (Prasetyo et al., 2021). Seseorang dengan jiwa *leadership* dapat menjadi sosok yang berkesan dan figur bagi para anggota. Jiwa *leadership* yang melekat mampu memotivasi dan melahirkan budaya kerja yang sehat.

Selain, *motivation* dan *leadership* salah satu yang mempengaruhi *Job satisfaction* adalah *Organizational culture*. *Organizational culture* merupakan segala sesuatu berkaitan dengan sistematika pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah melekat bagi para anggota secara otomatis (Niam & Syah, 2020). Menurut Goldston (dalam Niam & Syah, 2019) mengemukakan

Organizational culture adalah kebiasaan yang dianut oleh para anggota yang terbentuk dari berbagai latar belakang sehingga menjadi kesatuan kebiasaan dalam perusahaan. *Organizational culture* merupakan suatu kebiasaan yang dianut oleh para anggota dalam perusahaan sehingga mampu membangun hubungan antar para anggota menjadi lebih erat (Wijewardena et al., 2024).

Menurut Irwan et. al (2019) mengemukakan *Job satisfaction* dapat dicapai dengan beberapa faktor karyawan dengan motivasi yang tinggi, pemimpin dengan jiwa *leadership* yang memberikan arahan kepada para anggota, serta budaya organisasi yang sehat sehingga dapat membantu para anggota untuk berkembang. sebagaimana pemaparan latar belakang yang telah disampaikan menjadi dasar dari penulisan penelitian yang berjudul ” Pengaruh *Motivation, Leadership, and Organizational culture* terhadap *Job satisfaction* di PT Angkasa Pura Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang sebelumnya dapat diketahui beberapa rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, antaranya:

1. Apakah *Motivation* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia?
2. Apakah *Leadership* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia?
3. Apakah *Organizational culture* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia?

4. Apakah *Motivation, Leadership, and Organizational culture* berpengaruh secara bersamaan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang dan rumusan masalah dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, untuk:

1. Mengetahui *Motivation* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia.
2. Mengetahui *Leadership* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia?
3. Mengetahui *Organizational culture* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia.
4. Mengetahui *Motivation, Leadership, and Organizational culture* berpengaruh secara bersamaan terhadap *Job satisfaction* karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan sebelumnya diharapkan terdapat beberapa manfaat yang didapat dari penelitian ini, antaranya:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Hendaknya penelitian ini menjadi gambaran yang berguna bagi perusahaan untuk mensejahterakan para karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia dengan tetap menekankan *Job satisfaction*.

2. Hendaknya penelitian ini memberikan gambaran dan pemahaman tambahan bagi PT. Angkasa Pura Indonesia sehingga dapat mempertahankan karyawannya sehingga tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini hendaknya berkontribusi menambah literatur terkait *Job satisfaction, motivation, leadership, dan Organizational culture* sebagai faktor yang mempengaruhi.
2. Penelitian ini hendaknya menjadi referensi bagi para peneliti mendatang sehingga dapat menambah pemahaman dan pengetahuan terkait *Job satisfaction*.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan yang ditekankan dalam penelitian ini karena beberapa keterbatasan seperti waktu, tenaga, dan materi sehingga perlunya menetapkan batasan agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal. Adapun batasan dalam penelitian ini, antaranya:

1. Sampel penelitian ini dilakukan oleh karyawan tetap dari PT. Angkasa Pura Indonesia.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Motivation* (X_1), *Leadership* (X_2), *Organizational culture* (X_3) sebagai variabel independen dan *Job satisfaction* (Y) sebagai variabel dependen.
3. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden penelitian

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat mengenai latar belakang dari penelitian, perumusan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat mengenai konsep dan teori dasar yang menjadi landasan dalam penulisan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis sebagai jawaban sementara dari pertanyaan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat mengenai metode penelitian yang menjadi prosedural penelitian seperti jenis, pendekatan, populasi-sampel, teknik, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil pengolahan dan pembahasan yang telah diintegrasikan dengan teori yang relevan sehingga menjadi padu dan ilmiah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat hasil akhir yang disimpulkan secara sederhana sehingga mudah dipahami. Selain itu, disertai dengan saran yang membangun bagi peneliti mendatang yang ingin membahas topik yang sejalan