

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kata "sumber daya manusia" mengacu pada semua potensi yang dimiliki dan dapat digunakan oleh setiap anggota masyarakat atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan memerlukan potensi manusia karena merupakan sumber daya paling berharga untuk memajukan visi dan tujuan mereka. Perusahaan akan mampu bersaing sengit dengan dunia usaha lain dan mempertahankan serta mengembangkan posisinya di sektor industri jika sumber daya manusianya memiliki kompetensi, kualitas, dan keterampilan yang sesuai.

Sugiono & Tobing (2021:390) kepuasan karyawan tidak hanya mencakup dalam aspek materil saja seperti gppaji, tetapi juga faktor-faktor non-material seperti perasaan dihargai, keadilan dalam perlakuan, kesempatan untuk berkembang, dan rasa keterlibatan dalam keputusan yang memengaruhi komitmen mereka sehingga mereka merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan puas dengan pengalaman mereka dalam bekerja untuk suatu organisasi, serta sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi.

Menurut Wirawan (2013:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan atau keterkaitan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi Dimana ia menjadi anggotanya.

Sejumlah studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa komitmen karyawan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif cenderung terlebih dahulu membentuk komitmen dalam diri karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini, komitmen karyawan berfungsi sebagai penghubung psikologis antara persepsi terhadap kepemimpinan dan pengalaman kepuasan dalam bekerja.

Pemilihan komitmen sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji secara lebih rinci proses internal yang menjelaskan

pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pendekatan ini penting untuk menunjukkan bahwa keberhasilan pemimpin dalam menciptakan kepuasan kerja bukan hanya berasal dari tindakan langsung, tetapi juga dari kemampuannya dalam menumbuhkan rasa memiliki, kesetiaan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Studio Animasi Manimonki merupakan Perusahaan berkembang berdiri tahun 2016, dimana dengan umur yang masih muda mampu meningkatkan kredibilitas dengan waktu yang sangat singkat. Perusahaan Manimonki bergerak dibidang animasi 3D, iklan, edukasi dan komersial produk. Perusahaan ini berusaha meningkatkan kredibilitasnya dan memperluas jaringannya dengan membuka lapangan pekerjaan yang bersifat magang, dan Perusahaan ini juga pernah bekerjasama dengan animasi Boboboy.

Pada bulan mei peneliti melakukan observasi di Studio Animasi Manimonki melihat bahwa kondisi kantor yang ternyata berada di komplek perumahan dan kantor tersebut ternyata bekas rumah orangtua owner yang dijadikan kantor. Peneliti melihat bahwa kantor tersebut cukup untuk beberapa karyawan yang dimana lantai bawah bisa menampung 30 orang dan diatas 20-25 orang, dikarenakan ruangan yang terbatas kantor tersebut berofkus pada ruang tengah yang digunakan hingga 25 orang sehingga Ac dan kipas-pun masih kurang memadai terhadap kebutuhan karyawan.

Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan dan profit yang didapat oleh studio animasi, tunjangan yang tidak ada, promosi yang tidak merata, pimpinan yang kurang memberikan apresiasi, motivasi, kurang dalam memberikan aktivitas kerja dengan baik. Banyak komitmen karyawan yang semakin menurun, bahkan mereka tidak bersedia ketika melakukan upaya ekstra disamping jobdesk utamanya dan mereka tidak bersedia mengorbankan waktu istirahatnya, dikarenakan beban kerja yang banyak, timeline yang singkat, sehingga banyak juga karyawan yang sudah berupaya ingin pindah ke perusahaan lain.

Peneliti melakukan survei awal terhadap 22 karyawan Animasi Manimonki yang bekerja sebagai generalis, animator, model karakter, pembuat aset 3D, seniman

2D, lighting tender, dan seniman karakter 3D untuk memastikan hubungan antara faktor-faktor tersebut.

**Tabel 1. 1 Pra-Survey
Kepuasan Karyawan**

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan					
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani	15 Orang	68.2%	7 Orang	31.8%
2	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan saya	5 Orang	22.7%	17 Orang	77.3%
Gaji					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini, karena sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	4 Orang	18.2%	18 Orang	81.8%
4	Perusahaan memberikan tunjangan terhadap karyawan	5 Orang	22.7%	17 Orang	77.3%
Promosi					
5	Saya puas karena promosi dapat memotivasi karyawan untuk berkembang lebih maju dan lebih baik lagi	7 Orang	31.8%	15 Orang	68.2%
Pengawas					
6	Pengawas selalu memberikan arahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	15 Orang	68.2%	7 Orang	31.8%
7	Pengawas selalu memberikan evaluasi terhadap hasil pekerjaan	17 Orang	77.3%	5 Orang	22.7%
Rekan Kerja					
8	Rekan kerja selalu mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan tugas	18 Orang	81.8%	4 Orang	18.2%
9	Saya puas memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	21 Orang	95.5%	1 Orang	4.5%

Sumber : Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan temuan survei yang dilakukan terhadap 22 karyawan, terdapat permasalahan pada indikator kerja. Secara spesifik, sebanyak 17 karyawan atau 77,3% menyatakan ketidakpuasan terhadap fasilitas karena tidak memenuhi standar industri animasi lainnya. Masih adanya permasalahan pada AC, kipas angin, mouse, dan kursi sehingga membuat pekerja sulit fokus pada proyek.

Kemudian pada indikator gaji sebanyak 81.8% dan 77.3% responden, gaji yang mereka dapatkan tidaklah sesuai dengan kontribusi yang mereka terima, deadline yang terlalu singkat tidak imbang dengan beban kerja yang diberikan, maka hal ini banyak menjadi keluhan bagi karyawan. Kemudian dengan profesi yang sangat sulit dan memerlukan keahlian yang khusus, keahlian tersebut merupakan keahlian yang berharga yang tidak dimiliki semua orang sehingga beban kerja yang diemban seharusnya tidak sepadan dengan gaji UMR yang ada.

Kemudian pada indikator promosi sebanyak 68,2% responden mengatakan ketika mendapatkan promosi yang levelnya lebih tinggi maka tinggi juga beban kerja yang diberikan dan gaji yang tidak naik secara signifikan, sehingga banyak karyawan yang tidak sanggup.

Tabel 1. 2 Data Penggajian

No	Status karyawan	Gaji Pokok	Jumlah karyawan	Kenaikan gaji pertahun	Tunjangan THR
1	Karyawan tetap	5.000.000	1 orang	250.000	5.000.000
		4.000.000	6 orang	250.000	4.000.000
2	Karyawan kontrak	2.270.000	42 orang	250.000	2.270.000
3	Cleaning service	750.000	1 orang	250.000	750.000

Sumber : Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan tabel diatas ialah data penggajian pada studio animasi manimonki. Penggajian karyawan merupakan proses atau sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk menghitung dan membayar upah atau gaji karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Proses penggajian ini mencakup beberapa langkah seperti menghitung jam kerja, menghitung gaji bersih karyawan. Dalam memastikan bahwa karyawan diberi kompensasi sesuai dengan kontrak kerja mereka dan peraturan yang berlaku.

Menurut Harahap & Khair (2019:70) faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja meliputi jenis pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, adanya tunjangan, perlakuan yang adil, jaminan keamanan kerja, keterbukaan terhadap masukan dari bawahan, besarnya gaji, serta peluang untuk berkembang. Dalam hal pemberian kompensasi, bentuknya bisa berupa finansial maupun non-finansial.

**Tabel 1. 3 Pra-Survey
Kepemimpinan**

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Kemampuan Berinovasi					
1	Pemimpin mampu menemukan cara baru untuk menyelesaikan suatu permasalahan di organisasi	15 Orang	68.2%	7 Orang	31.8%
2	Bapak/Ibu merasa terbantu, pemimpin sering memberikan ide baru ketika bapak/Ibu sedang mengalami kendala bekerja	15 Orang	68.2%	7 Orang	31.8%
Kemampuan Berkomunikasi					
3	Pemimpin mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan karyawan maupun antar sesama karyawan	15 Orang	68.2%	7 Orang	31.8%
Kemampuan Memotivasi					
4	Pimpinan selalu memberikan perhatian dan motivasi para karyawannya untuk selalu giat dalam berkerja	6 Orang	27.3%	16 Orang	72.7%
Kemampuan Mengendalikan					
5	Pimpinan mampu mengendalikan aktivitas kerja dengan baik	8 Orang	36.4%	14 Orang	63.6%

Sumber : Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan hasil tabel survei diatas terdapat permasalahan pada indikator motivasi sebanyak 72.7% responden menyatakan bahwa kemampuan memotivasi dan mengapresiasi pemimpin terhadap karyawan kurang maksimal sehingga karyawan

merasa tidak diperhatikan, dan kurangnya mendapatkan penghargaan atas kinerja yang karyawan lakukan.

Kemudian terdapat pada indikator mengendalikan sebanyak 63.6%, responden menyatakan kurang puas terhadap pemimpin yang kurang mengawasi pekerjaan sehingga karyawan merasa tidak peduli ketika pemimpin sedang mengawasi ataupun tidak mengawasi, tidak memengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemimpin yang kurang baik dalam mengendalikan aktivitas karyawannya dan memiliki koordinasi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Selain dari kepemimpinan faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan adalah komitmen karyawan. Menurut Sumarsono & Baehaki (2022:389) komitmen organisasi merupakan bentuk tekad dan loyalitas yang dimiliki karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berupaya mengembangkan kariernya dengan mengejar keunggulan, meraih prestasi, serta menunjukkan produktivitas dalam bekerja.

Berikut hasil dari Pra-Kuesioner kepada karyawan di Studio Animasi Manimonki.

**Tabel 1. 4 Pra-Survey
Komitmen Karyawan**

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Kebanggaan pada organisasi					
1	Saya sering ikut serta atau berpartisipasi dalam berbagai kegiatan perusahaan ini	5 Orang	22.7%	17 Orang	77.3%
Kesediaan Berpihak atau Berkorban bagi Organisasi					
2	Saya bersedia melakukan kerja lembur atau pada akhir pekan jika dibutuhkan oleh perusahaan untuk membantu kemajuan organisasi ini	7 Orang	31.8%	15 Orang	68.2%
3	Bapak/Ibu bersedia mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan	3 Orang	13.6%	19 Orang	86.4%

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Kesetiaan pada Organisasi					
4	Bapak/Ibu merasa pekerjaan bapak/ibu saat ini adalah pekerjaan yang paling sesuai dengan bapak/ibu	17 Orang	77.3%	5 Orang	31.8%
5	Bapak/Ibu merasa terikat dengan organisasi ini, sehingga tidak ada keinginan untuk berpindah ke organisasi lain	3 Orang	13.6%	19 Orang	86.4%

Sumber : Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan hasil tabel survei diatas dapat permasalahan pada indikator kebanggaan pada organisasi sebanyak 77.3% bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja karena kegiatan yang diadakan atas inisiatif karyawan sendiri tidak didukung oleh perusahaan. Perusahaan tidak memfasilitasi kegiatan bersama seperti *ice breaking*, *morning briefing* yang dapat menciptakan kedekatan dan keharmonisan antara karyawan maupun atasan.

Terdapat juga permasalahan pada indikator kesediaan berpihak atau berkorban bagi organisasi sebanyak 68.2% dan 86.4% responden menyatakan bahwa banyak yang tidak bersedia melakukan pekerjaan disamping jobdesk utama dan mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dikarenakan beban kerja yang berat dan deadline yang sangat singkat sehingga karyawan merasa tidak sanggup.

Kemudian terdapat permasalahan pada indikator kesetiaan terhadap organisasi, dengan 86,4% responden, karyawan yang sudah merencanakan pindah ke tempat yang lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan gaji mereka. Maka, pemimpin harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan yang positif, dan mengadakan kegiatan yang interaktif sehingga karyawan akan merasa bangga dan komitmen karyawan akan terbentuk dengan baik.

Kesimpulan berdasarkan hasil survei diatas melalui variabel kepuasan terdapat beberapa permasalahan pada indikator kerja sebanyak 77.3% menyatakan tidak puas terhadap fasilitas yang diberikan, dan terdapat pada indikator gaji sebanyak 81.8% dan

77.3% menyatakan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak adanya tunjangan tetap yang didapat, kemudian pada indikator promosi sebanyak 68.2% menyatakan bahwa mendapat promosi yang lebih tinggi maka akan tinggi juga beban kerja yang didapat dan gaji yang naik tidak signifikan.

Kesimpulan pada variabel kepemimpinan terdapat beberapa permasalahan pada indikator motivasi sebanyak 72.7%, responden menyatakan bahwa kemampuan dan mengapresiasi karyawan kurang maksimal sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan, dan pada indikator mengendalikan sebanyak 63.6% menyatakan bahwa kurang puas dan pimpinan kurang mengawasi pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa tidak peduli ketika pimpinan mengawasi atau tidak.

Kesimpulan pada variabel komitmen terdapat beberapa permasalahan pada indikator kebanggaan pada organisasi sebanyak 77.3%, bahwa karyawan tidak puas terhadap kegiatan yang tidak difasilitasi oleh perusahaan, terdapat juga pada indikator berkorban bagi organisasi sebanyak 68.2% dan 86.4% menyatakan bahwa mereka tidak bersedia mengerjakan jobdesk diluar pekerjaan utamanya, dan terdapat pada indikator kesetiaan terhadap organisasi sebanyak 86.4% menyatakan karyawan sudah merencanakan akan pindah ke perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan gaji mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut, dengan memperhatikan konteks situasi tersebut di atas:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen pekerja pada Studio Animasi Manimonki?
2. Apakah komitmen karyawan di Studio Animasi Manimonki berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
3. Apakah kepemimpinan di Studio Animasi Manimonki berpengaruh terhadap kepuasan pekerja?
4. Apakah kepemimpinan di Studio Animasi Manimonki berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada Studio Animasi Manimonki
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan karyawan pada Studio Animasi Manimonki
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada Studio Animasi Manimonki
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan melalui komitmen karyawan pada Studio Animasi Manimonki

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dunia usaha dapat memperoleh manfaat dari konsep penelitian ini dengan menggunakannya sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan terkait kepemimpinan yang akan menghasilkan keterlibatan dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

2. Bagi Pihak lain

Dengan mempertimbangkan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi dan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Untuk mencegah masalah menjadi terlalu luas, penelitian ini harus memiliki beberapa batasan atau keterbatasan, seperti yang tercantum di bawah ini:

1. Permasalahan penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel mediasi.
2. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan Studio Animasi Manimonki sebanyak 50 orang sebagai populasi dan 45 orang sebagai sampel.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis menyusun gambaran umum penelitian secara sistematis guna menyajikan proses penulisan yang lebih terstruktur dan jelas. Adapun sistematika penulisan laporan ini disajikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, berangkat dari fenomena yang menarik perhatian peneliti. Isi dari bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup serta batasan masalah, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian, mencakup pengertian kepemimpinan, kepuasan karyawan, dan komitmen karyawan. Selain itu, dijelaskan pula faktor-faktor yang memengaruhi masing-masing variabel, indikator-indikator variabel, hubungan antar variabel, hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka berpikir, serta rumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulis membahas berbagai teknik yang digunakan dalam penelitian, termasuk desain penelitian, rumusan hipotesis, instrumen penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan. Desain penelitian mencakup teknik yang digunakan, waktu dan lokasi penyelidikan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, dan teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian mencakup definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel. Sementara itu, metode analisis data mencakup analisis deskriptif, analisis statistik, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai objek penelitian, yang mencakup profil dan struktur organisasi perusahaan. Selain itu, dijelaskan pula hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, tanggapan responden, serta hasil analisis statistik. Bab ini juga memaparkan hasil analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan

karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi pada Studio Animasi Manimonki.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup ini memuat kesimpulan dan saran, yang merupakan ringkasan dari seluruh hasil penelitian, analisis, dan pembahasannya. Selain itu, bab ini juga menyampaikan sejumlah saran yang berkaitan dengan temuan penelitian sebagai masukan dan pertimbangan bagi Studio Animasi Manimonki.