

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi penuh dengan persaingan tanpa batas, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuannya, jika setiap bagian dari organisasi mampu melakukan ketrampilan diperlukan. Ketika sebuah bisnis beroperasi sesuai rencana, ia dapat mengatasi rintangan, beradaptasi dengan perubahan, dan memenangkan persaingan. Modal, teknik, dan mesin saja tidak cukup untuk mencapai hasil optimal tanpa dorongan dari sumber daya manusia yang berkualitas Iskandar, A. M., (2023). Beberapa perusahaan mampu untuk terus bersaing dan berkembang. Namun, ada juga perusahaan yang gulung tikar karena kalah bersaing. Melalui kinerja pegawai yang berkualitas tinggi, diharapkan hal ini akan berkontribusi terhadap kepuasan pegawai dan pertumbuhan bisnis. Pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai akan mengurangi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh organisasi secara komprehensif. Dimana tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam memenuhi tugas pekerjaannya.

Event Organizer (EO) adalah penyedia layanan profesional yang bertanggung jawab atas perencanaan, koordinasi, dan pelaksanaan suatu acara. Mereka memastikan setiap detail acara berjalan sesuai dengan konsep yang telah disusun, mulai dari pengaturan lokasi, dekorasi, penyediaan makanan dan minuman, hingga perizinan dan keamanan. EO bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk vendor, klien, dan peserta, untuk menciptakan pengalaman acara yang sukses dan berkesan. Industri *event organizer* terus berkembang dengan pesat, didorong oleh perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan tantangan global seperti pandemi COVID-19. Tahun 2024 membawa berbagai tren baru yang perlu dipahami oleh para profesional di bidang EO untuk tetap relevan dan kompetitif. Artikel ini akan membahas tren terbaru dalam industri EO yang akan mendominasi tahun 2024. Setiap acara berbeda memerlukan penanganan berbeda, dan tidak semua EO mampu menyelenggarakan segala jenis acara, setiap EO biasanya punya spesialisasinya masing-masing. Karena itu ketika ingin mengadakan acara, pilihlah EO yang sudah berpengalaman.

Pada era globalisasi yang ditandai dengan persaingan tanpa batas, bisnis, termasuk Event Organizer (EO), menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Di Bondowoso, sebagai daerah yang terus berkembang, persaingan dalam industri EO semakin ketat. Perusahaan EO di Bondowoso membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya terampil, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tren dan teknologi terbaru. Dalam menghadapi persaingan ini, kualitas SDM menjadi kunci utama, karena mereka adalah penggerak utama dalam mengelola acara yang sukses, membangun hubungan dengan klien, serta menjaga reputasi perusahaan.

Sebagai contoh, ketika bisnis EO di Bondowoso berjalan sesuai rencana dengan tim yang terampil dan terorganisir, mereka mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul, seperti permintaan pasar yang dinamis dan preferensi klien yang terus berubah. Hal ini akan membantu mereka untuk tetap unggul di tengah persaingan yang ada. Teknologi dan alat pendukung lainnya memang penting, namun tanpa adanya keterampilan manusia yang mumpuni, terutama dalam hal kreativitas, komunikasi, dan manajemen acara, hasil yang optimal sulit tercapai.

Dengan adanya SDM yang berkualitas, perusahaan EO di Bondowoso bisa lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang semakin tinggi. Mereka akan lebih mudah berinovasi dalam menawarkan berbagai konsep acara yang unik dan berbeda, serta dapat memberikan layanan yang lebih personal kepada klien, sehingga mampu memenangkan persaingan bisnis di daerah tersebut. Maka, penting bagi para pelaku bisnis EO di Bondowoso untuk terus meningkatkan kualitas SDM, baik melalui pelatihan, pembelajaran dari tren terbaru, maupun memperkuat jaringan untuk meningkatkan daya saing. Ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur kepuasan karyawan di sebuah organisasi ataupun perusahaan yaitu pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi karyawan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan tekun, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tersebut sehingga dapat mencapai keinginannya. Karyawan yang termotivasi akan cenderung berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan meyakinkan Gultom (2021). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpriadi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar pula semangat seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja Franciska *et al*, (2023). Sebaliknya, individu yang kurang berminat terhadap pekerjaannya atau memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung merasa kurang puas dan menghasilkan kinerja yang tidak optimal Fikri *et al*, (2022). Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, menyediakan peluang karier dan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai Nora ati (2022). Hal serupa juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Sumarni (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MNC Sekuritas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Selain motivasi gaya kepemimpinan juga meruokan hal yang sangat penting didalam suatu organisasi. Hal ini merujuk pada metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi para anggota timnya. Ada pemimpin yang fokus pada tugas atau pemimpin yang lebih menekankan hubungan dengan anggota timnya. Cara seorang pemimpin menjalankan gaya kepemimpinannya bisa memiliki dampak signifikan terhadap hasil positif bahkan kegagalan dalam suatu organisasi.

Ini merupakan suatu realitas yang terlihat di lapangan karena gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota tim, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan mereka terpenuhi Ferdinandito, A., & Haryani (2021). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sekumpulan karakteristik dan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai Febrianti (2024). Gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan cara seorang pemimpin dalam membangun pengaruh sehingga para pengikutnya dengan sukarela menjalankan tugas tanpa merasa terpaksa

Nuryani et al, (2024). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual semata, tetapi juga oleh kepribadian yang baik serta kemampuan dalam mengelola dan membimbing tim. Julianti & Camarez (2021) menegaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menentukan efektivitas seorang pemimpin, yaitu kecerdasan (*intelligence*), kepribadian (*personality*), dan kemampuan (*ability*). Selain itu, terdapat beberapa indikator yang mencerminkan gaya kepemimpinan yang baik, yaitu kemampuan menyusun bagian kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis, menetapkan tujuan yang jelas, menciptakan kepercayaan, mendorong pengambilan gagasan, serta menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pegawai. Ulum, (2024). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Selain motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam menjalankan organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap perusahaan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Fitriana Agustina and Mochammad Isa Anshori (2024). Adapun untuk penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumberdana & Heryanda, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Samabaya Mandala masih perlu diperbaiki. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan yang belum optimal, dengan banyak karyawan berpendidikan SMA, yang menghambat peluang promosi dan status sebagai karyawan tetap. Oleh karena itu, karyawan perlu meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan gaji, bonus, dan kepuasan kerja. Kompetensi dalam peracikan gas industri dan penyaluran gas, terutama tabung oksigen, sangat penting karena memerlukan keterampilan dan teknologi khusus. Jika karyawan tidak dapat mengimbangi kemampuan dengan tugas yang dihadapi, hal ini akan menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, prosedur pakaian yang tidak sesuai dengan SOP juga menjadi masalah. Menurut Wijaya *et al.*, (2023), kompetensi pegawai sebagai bagian dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu intelektual, emosional, dan sosial, yang diukur berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan. Teori Lawler menyatakan bahwa keahlian merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Junaidi, (2021). Ketidaksesuaian kompetensi dapat menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kemungkinan mereka merasa puas dalam bekerja dan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya.

Kepuasan karyawan atau kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaan yang dijalankan. Menurut Cakranegara et al, (2022), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang ditandai dengan perasaan senang dan kecintaan terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap yang lebih antusias, produktif, dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan stres kerja, konflik, bahkan peningkatan niat untuk resign.

Kepuasan kerja merupakan aspek yang fundamental bagi setiap organisasi karena

berkaitan erat dengan kinerja karyawan, tingkat turnover, dan retensi karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada insentif materi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor faktor psikologis dan lingkungan kerja, termasuk kualitas hubungan dengan atasan Nugroho (2022). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan, di mana pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan berpotensi menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada iklim organisasi yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan Perawati, K. M., & Badera (2021).

Fenomena yang terjadi di era globalisasi ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk tetap bersaing dan berkembang. Namun, meskipun beberapa perusahaan berhasil, banyak yang terpaksa gulung tikar karena kurangnya kinerja pegawai yang optimal. Kepuasan kerja yang berhubungan erat dengan kinerja pegawai menjadi faktor penting untuk mencapainya. Salah satu pengaruh utama terhadap kepuasan kerja adalah motivasi, di mana semakin tinggi motivasi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dan meningkatkan produktivitas. Gaya kepemimpinan transformasional yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, dengan pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi timnya. Namun, meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, gap yang ada terletak pada kurangnya pemahaman tentang bagaimana kompetensi dan faktor-faktor seperti pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks industri tertentu, seperti PT. Samabayu Mandala, yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani gap tersebut dengan meneliti hubungan antara kompetensi, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Hal serupa juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waskito & semakin tinggi kompetensi Sumarni (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MNC Sekuritas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan, maka kepuasan Ferdinandito, A., & Haryani, (2021). Hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat dengan nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$ dan koefisien sebesar 0,548, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,896. Sumardana dan Heryanda (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samabayu Mandala Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. Berdasarkan hasil uji terdapat perbandingan antara F hitung dan F tabel maka diperoleh F hitung $> F$ tabel atau $103,259 > 3,28$ yang berarti H_0 diterima, berarti bentuk regresi bisa dipergunakan untuk meramalkan pengaruh variabel dependen atau kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data customer per bulan Di Event Organizer Tunggal Beton Pada Periode September 2024 -Februari 2025

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah penyewa EO	Jumlah hari kerja karyawan	Jumlah absensi per- bulan
1	September	70	6	30	3
2	Oktober	70	9	30	5
3	November	70	7	30	-
4	Desember	65	15	30	7
5	Januari	63	12	30	8
6	Februari	60	8	30	12
Rata-rata					

Sumber : Pemilik Event Organizer Tunggal Beton September 2024 -Februari 2025

Berdasarkan tabel 1.1 data operasional Event Organizer Tunggal Beton pada periode September 2024 hingga Februari 2025, terlihat adanya tren penurunan jumlah karyawan secara bertahap setiap bulannya. Pada bulan September 2024, jumlah karyawan tercatat sebanyak 70 orang, namun angka tersebut terus menurun hingga mencapai 60 orang pada bulan jumlah tenaga kerja ini dapat berdampak langsung pada beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing karyawan, terutama ketika jumlah penyewa jasa EO tidak mengalami penurunan yang signifikan pada awal periode. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa tingkat absensi mengalami peningkatan yang cukup mencolok. Pada bulan September hanya tercatat 3 hari absensi secara keseluruhan, namun meningkat kerja karyawan juga akan meningkat.

Februari 2025. Penurunan pegawai, semakin besar menjadi 10 hari pada bulan Februari. Rata-rata absensi per bulan selama periode ini mencapai 5,5 hari atau sekitar 8,6% dari total hari kerja. Kenaikan angka absensi ini dapat menjadi sinyal adanya penurunan motivasi kerja, kelelahan, atau bahkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada. Dari aspek produktivitas, rasio jumlah penyewa EO per karyawan mengalami penurunan dari 0,386 pada bulan September menjadi 0,333 pada bulan Februari. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja per individu menurun, yang bisa saja disebabkan oleh dua hal: berkurangnya permintaan penyewa EO atau menurunnya efektivitas kerja tim internal. Ketika rasio ini terus menurun seiring dengan meningkatnya absensi dan menurunnya jumlah karyawan, dapat diasumsikan bahwa terjadi penurunan kinerja secara keseluruhan, yang berpotensi disebabkan oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja yang rendah, kepemimpinan yang kurang efektif, atau kompetensi karyawan yang tidak optimal.

Secara keseluruhan, data ini memberikan indikasi bahwa terdapat dinamika yang kurang stabil dalam pengelolaan sumber daya manusia di Event Organizer Tunggal Beton. Kondisi tersebut penting untuk dianalisis lebih lanjut dalam kaitannya dengan variabel-variabel seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal, sementara gaya kepemimpinan transformasional yang tidak sesuai berpotensi menurunkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Di sisi lain, kompetensi karyawan yang tidak memadai juga dapat berdampak terhadap kinerja serta kepuasan dalam bekerja. Jika ketiga faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas pelayanan dan keberlangsungan bisnis perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*?
3. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*?

1.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi karyawan terhadap kepuasan karyawan di *Event Organizer Tunggal Beton Bondowoso*.

1.3 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan, khususnya dalam industri event organizer. Selain itu, menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi dengan kepuasan karyawan dan juga memberikan perspektif baru tentang bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja dalam sektor *event organizer*.

2. Manfaat Praktis

Bagi Manajemen *Event Organizer* Tunggal Beton penelitian ini memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, sehingga manajemen dapat menyusun strategi peningkatan motivasi kerja, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan meningkatkan kompetensi karyawan dan membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Bagi Karyawan penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana faktor motivasi, kepemimpinan, dan kompetensi berkontribusi terhadap kepuasan kerja mereka dan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka agar dapat bekerja lebih efektif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Bagi Industri *Event Organizer* di Bondowoso penelitian ini menjadi referensi bagi event organizer lain dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan mereka dan membantu industri event organizer dalam memahami pentingnya kepemimpinan yang efektif serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan daya saing bisnis.

