



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

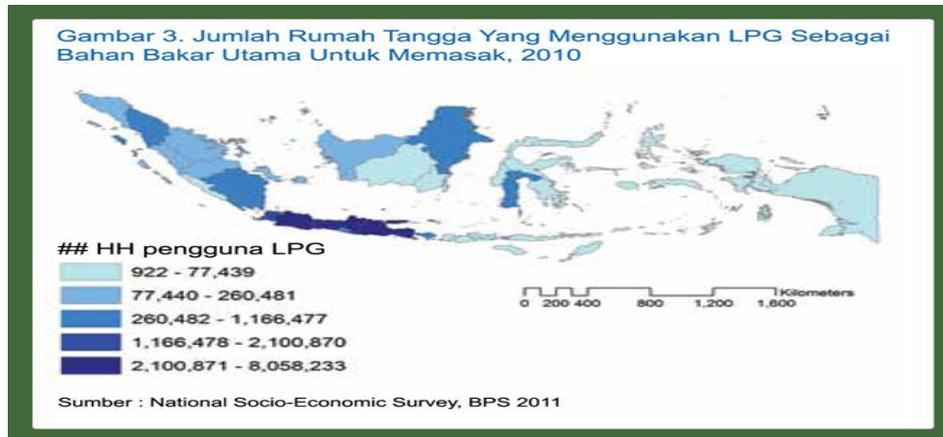
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi semakin pesat. Hal ini membuat aktivitas dalam penelitian & pengembangan (*research & development*) di bidang industri manufaktur (*manufacturing technology*) terutama dalam proses produksi sehingga. Hal tersebut dikarenakan perkembangan teknologi dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi perusahaan dalam menciptakan suatu produk. Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang sangat besar, merasakan manfaat dari kemajuan teknologi salah satunya pada industri alat memasak. Sebelum tahun 2000, masih banyak masyarakat di Indonesia yang memasak dengan menggunakan kayu bakar, arang dan minyak tanah. Cara memasak dengan alat-alat tersebut dinilai memberikan dampak negatif bagi lingkungan. Untuk meminimalkan polusi dari alat masak tradisional maka pemerintah memperkenalkan alat masak LPG. (Pertamina - ELPIJI, 2012)

Penggunaan kompor LPG (*Liquefied Petroleum Gas*) dinilai lebih baik karena mengurangi polusi yang dihasilkan dari kegiatan memasak menggunakan alat masak tradisional. Pengguna gas LPG tentunya memerlukan alat masak seperti kompor dan selang gas agar dapat melakukan aktivitas memasak. Pada saat ini Indonesia mampu memproduksi 3 juta ton LPG dalam periode setahun yang dapat mencukupi dan memenuhi kebutuhan seluruh penduduk di Indonesia. Guna memenuhi kebutuhan konsumen tersebut, LPG dikemas dalam berbagai varian tabung mulai dari ukuran 3kg dan 12 kg untuk

kebutuhan rumah tangga, 50 kg untuk kalangan komersial seperti Hotel, rumah makan/restoran, dll, serta LPG bulk/curah untuk kalangan industri. (ESDM-Konversi minyak tanah ke LPG, 2010)



Gambar 1.1 Penggunaan LPG di Indonesia

Sumber: National Socio-Economic (2011)

Menurut survey dari PT Pertamina Indonesia pada 2014 menunjukkan bahwa di Indonesia pengguna LPG berjumlah 53 juta, sehingga membuat industri alat masak dengan tenaga LPG menjadi sangat penting. Pemerintah telah mencanangkan konversi minyak tanah ke LPG sejak tahun 1990, akan tetapi pengguna LPG di kala itu masih belum banyak sehingga perlunya masa peralihan untuk masyarakat. Melihat peluang tersebut, PT. Citra Surya Abadi Prima membangun suatu industri alat masak bertenaga LPG. PT CSAP memiliki beberapa pesaing dalam industri alat masak LPG, seperti salah satunya adalah PT.Rinnai Indonesia yang menjadi *market leader*. (Rinnai Indonesia, 2015)

Persaingan yang semakin ketat dan keinginan untuk menguasai pangsa pasar membuat PT. Citra Surya Abadi Prima harus memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif diperlukan agar dapat membuat perusahaan menjadi *sustainable* dan *growth*. Salah satu cara untuk memperoleh keunggulan kompetitif tepat adalah dengan memperhatikan kualitas dari produk. Produk yang berkualitas dapat dihasilkan dengan memiliki SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas. Dengan pengelolaan sumber daya yang tepat akan membuat karyawan merasa puas dan mampu meningkatkan kinerja. Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arocas & Camps, 2007), menyatakan bahwa gaji dan employee empowerment memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berarti jika gaji dan *employee empowerment* dikembangkan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil interview dengan bapak Baharuddin selaku manajer HRD pada PT. Citra Surya Abadi Prima, total karyawan tetap pada level staff dan supervisor berjumlah 68 orang yang terdiri dari divisi *marketing*, divisi *HRD*, divisi *molding and dies maker*, divisi *finance*, divisi *accounting*, divisi *project* dan divisi *production planning inventory control*. Dari semua divisi tersebut divisi *HRD* menerima keluhan sebanyak 33,82% atau sebanyak 23 karyawan dari jumlah total karyawan tetap, 13 keluhan mengenai gaji yang sering terlambat, 1 keluhan tentang pengolnggan gaji yang rendah dan 9 keluhan mengenai banyaknya pekerjaan. Contoh: keterlambatan gaji yang berlangsung berturut-turut selama 4 bulan

pada bulan februari sampai bulan mei, gaji yang seharusnya diterima setiap tanggal 1 bisa diundur paling lambat sampai tanggal 6. Dan keluhan soal mengenai pekerjaan tambahan yang di berikan kepada karyawan level staff yang sebenarnya itu adalah tugas para manager. Contoh seperti pada departemen *marketing*, setiap bulan secara bergiliran karyawan harus merekap hasil penjualan mereka yang dimana seharusnya tugas dari *manager*. Tetapi tidak semua karyawan berpikir dengan diberikan tugas tambahan dan tanggung jawab sebagai beban pekerjaan ada banyak karyawan yang berpikir bahwa dengan pemberian tanggung jawab dan tugas lebih, merupakan suatu bentuk kepercayaan atasan dan perusahaan terhadap para karyawannya sehingga mereka mendapatkan suatu ilmu, serta skill dan kepercayaan diri karena merasa di percaya oleh perusahaan.

Gaji (*Salary*) merupakan bagian dari kompensasi secara langsung. Gaji telah menjadi faktor yang sensitif untuk dibicarakan antar karyawan. Hal ini dikarenakan jika mereka membandingkan gaji yang mereka terima dengan tenaga yang mereka keluarkan, maka akan dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan tersebut tentunya akan mengakibatkan karyawan menjadi malas bekerja dan membuat produktivitas menurun. Menurut (Milkovich, Newman, & Barry, 2010) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Baharuddin di PT. Citra Surya Abadi Prima, mengatakan bahwa

pembayaran gaji yang dibayarkan selalu tidak tepat waktu. Ketepatan waktu dalam membayar merupakan system yang harus diperhatikan oleh PT. Citra Surya Abadi Prima karena dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *employee empowerment*. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) adalah pendelegasian atau berbagi kekuasaan, otoritas atau tanggung jawab oleh mereka dalam struktur organisasi untuk orang-orang tingkat bawah organisasi (Saleem & Rasheed, 2014). Keluhan karyawan yang terjadi pada PT. Citra Surya Abadi Prima juga terkait dengan pekerjaan yang dihadapi karyawan. Pekerjaan yang mereka hadapi sangatlah banyak dan padat dan karyawan merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan dan tambahan tanggung jawab tersebut. Maka berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Salary dan Employee Empowerment terhadap Job Satisfaction Karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima”**

1.2. Perumusan Masalah

Beberapa masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah *salary* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima ?
2. Apakah *employee empowerment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah *salary* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima.
2. Untuk mengetahui apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* di PT. Citra Surya Abadi Prima.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi PT. Citra Surya Abadi Prima:

- Menginformasikan kepada perusahaan tentang pengaruh *Salary* terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima.
- Menginformasikan kepada perusahaan tentang pengaruh *Employee Empowerment* terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima.
- Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima

Bagi pembaca:

- Secara umum, sebagai sumber informasi mengenai *salary*, *Employee Empowerment* dan *job satisfaction*.
- Secara khusus, sebagai sumber informasi mengenai pengaruh *salary* dan *employee empowerment* terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan dalam penelitian yaitu:

1. Penulis akan melakukan penelitian pada PT Citra Surya Abadi Prima tangerang.
2. Jumlah karyawan sebanyak 68 karyawan untuk semua divisi cabang Tangerang. Termasuk staff dan supervisor
3. Penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 68 orang.
4. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi 5 bab dan diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini berisi teori yang berhubungan dengan skripsi, seperti teori - teori yang diperoleh dari berbagai sumber penelitian sebelumnya dan landasan teori yang dijadikan sebagai landasan penulis dalam menganalisis penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai kerangka berpikir sebagai metodologi penelitian. Metode penelitian dan pengumpulan data yang digunakan,

metode pemilihan sampel, serta metodologi penelitian yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil yang diperoleh dari metodologi penelitian dari topik yang dibahas pada Bab III, untuk kemudian dianalisis hingga mendapat hasil pengujian dan implementasinya.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh melalui hasil penelitian, dan beberapa saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi beberapa pihak – pihak yang berkepentingan.

