

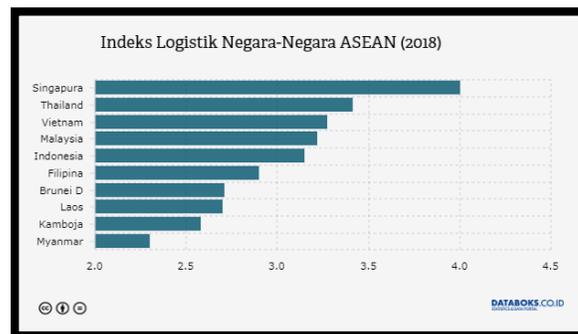
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini kita berada di zaman revolusi Industri 4.0 baru saja dimulai. Indonesia pun saat ini memulai menggarap konsep Revolusi Industri 4.0 secara serius. Strategi Indonesia salah satunya melalui Kementerian Perindustrian mencoba membuat *roadmap* bertajuk *Making Indonesia 4.0* salah satunya sektor logistik yang ada sekarang sedang menggalakkan logistik di Era Industri 4.0.

Sektor logistik merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia. Berdasarkan Supply Chain Indonesia (SCI) memprediksi sektor logistik akan tumbuh sebesar 11,56 persen dari Rp 797,3 triliun pada tahun 2018 menjadi Rp 889,4 triliun pada 2019. Tingkat pertumbuhan sektor logistik tahun 2019 akan diprediksi sebesar 11,56 persen tersebut lebih tinggi dibanding tahun 2018. (Kompasania.com, 2019)

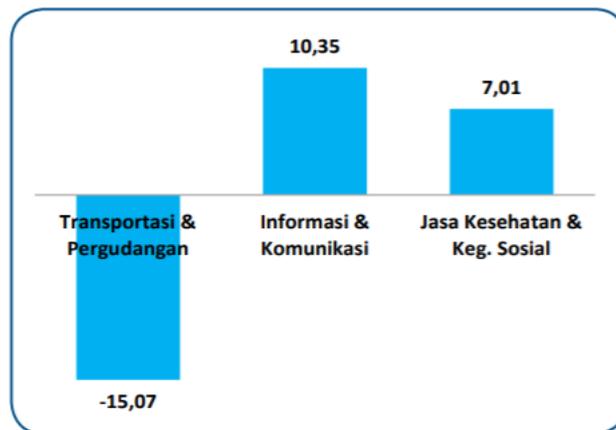


Sumber: Katadata, 2018

Gambar 1.1 Ditingkat ASEAN, Daya Saing Logistik Indonesia Peringkat ke 5

Menurut Katadata menyebutkan logistik Indonesia masih tertinggal di tingkat ASEAN. Berdasarkan data Bank Dunia indeks performa logistik (Logistics Performance Index/LPI) 2018 berada di level 3,15 dari skala 1-5. Semakin mendekati 5 mengindikasikan daya saing logistik suatu negara semakin baik, sebaliknya kian mendekati 1 semakin buruk.

Indeks daya saing logistik Indonesia berada di bawah Singapura (4,0), Thailand (3,41), Vietnam (3,27) serta Malaysia (3,22). Namun, dalam beberapa tahun daya saing Indonesia menunjukkan perbaikan di mana peringkat Indonesia pada 2018 berada di urutan ke-46 dunia yang merupakan terbaik sejak 2010.



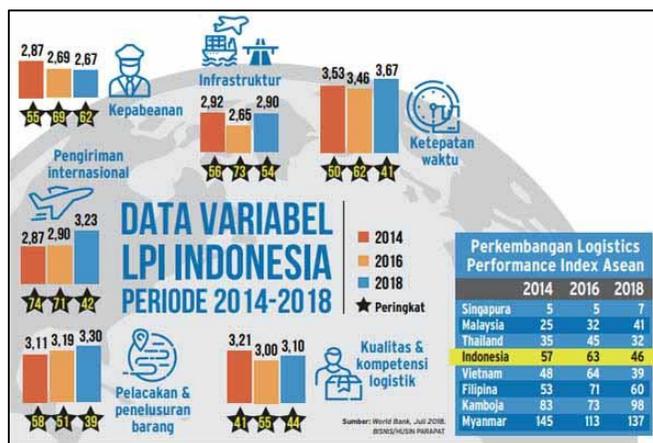
Sumber : Badan Pusat Statistik, 2020

Gambar 1.2 Grafik Pertumbuhan PDB Beberapa Lapangan Usaha Semester I-2020

Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia menyebutkan, bahwa ekonomi Indonesia semester I-2020 dibanding semester I-2019 (c-to-c) mengalami kontraksi

pertumbuhan sebesar 1,26 persen. Lapangan usaha yang mengalami kontraksi pertumbuhan diantaranya Transportasi dan Pergudangan sebesar 15,07 persen; Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum sebesar 10,13 persen; dan Jasa Perusahaan sebesar 3,48 persen. Sebaliknya beberapa lapangan usaha masih mengalami pertumbuhan positif, diantaranya Informasi dan Komunikasi sebesar 10,35 persen; Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial sebesar 7,01 persen; dan Jasa Keuangan dan Asuransi sebesar 5,87 persen. (Badan Pusat Statistik, 2020).

Dampak pandemi COVID-19 sangat memengaruhi kinerja ekonomi kelompok provinsi di Pulau Jawa yang mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 6,69 persen (y-on-y), disusul oleh kelompok provinsi di Pulau Bali dan Nusa Tenggara sebesar 6,29 persen. Sebaliknya, kelompok provinsi di Pulau Maluku dan Papua masih menunjukkan kinerja ekonomi yang tumbuh positif sebesar 2,36 persen. (Badan Pusat Statistik, 2020)



Sumber : Website Ekonomi.Bisnis.com

Gambar 1.3 Data Variabel LPI Indonesia Periode 2014 – 2018

Menurut Logistik Performance Index tahun (LPI) 2018, menyebutkan pada 2018 peringkat Indonesia meningkat ke posisi 46 dengan skor 3,15 atau naik 17 tingkat dari sebelumnya di posisi 63 dengan skor 2,98. Dari semua aspek penilaian LPI 2018, aspek kepatuhan merah skor terendah sebesar 2,67. Sementara itu aspek penilaian tertinggi adalah ketepatan waktu dengan skor 3,67, aspek lainnya yaitu infrastruktur dengan skor 2,89, pengiriman barang internasional 3,23, kualitas dan kompetensi logistik 3,1 dan pelacakan dan penelusuran barang 3,3. (Ekonomibisnis.com, 2018)

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang logistik adalah PT XYZ. PT XYZ adalah perusahaan grup yang menyediakan *One Stop Total Logistic Solution*. PT XYZ mempunyai keahlian dalam transportasi yang menyediakan logistik yang dirancang untuk memenuhi beragam kebutuhan lingkungan bisnis yang menuntut saat ini. PT XYZ telah berpengalaman lebih dari 15 tahun di industri ini. Dengan pengalaman yang sudah cukup lama, PT XYZ menjadi salah satu perusahaan yang dapat dipercaya dibidang logistik dan *forwarding*. (website perusahaan)

Dalam suatu organisasi/perusahaan apapun industrinya tentu tidak pernah lepas dari berbagai macam permasalahan yang terjadi, baik secara internal maupun eksternal. Salah satu permasalahan yang berdampak pada perusahaan ialah bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana. Banyak karyawan resign karena kecewa terhadap sikap perusahaan yang hanya mementingkan laba atau keuntungan ketimbang mensejahterakan karyawannya. Karyawan juga manusia dan tidak salah kalau karyawan disebut sebagai aset, karena sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi/perusahaan.

Aset merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan. Beberapa perusahaan global tentu sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memperhatikan lingkungan kerja seperti, memberi kompensasi secara adil dan bahkan managemen perusahaan berusaha untuk mengembangkan karyawan mereka sesuai dengan profesi dan penempatan karyawan yang tepat. Hal tersebut tentu berdampak pada produktifitas kinerja karyawan dan menguntungkan perusahaan seperti meningkatkan daya saing perusahaan atau secara sederhana dapat dikatakan menguntungkan kedua belah pihak. (kompasiana.com, 2019).

Di tahun 2016, *Jobstreet* melakukan survei pada awal tahun ke beberapa karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* menunjukkan bahwa 77,34% mereka tidak puas terhadap pekerjaannya.



Sumber : *Jobstreet*, 2016

Gambar 1.4 Kepuasan Karyawan Terhadap Tunjangan dan Bonus

Berdasarkan hasil survei, sebanyak 4334 responden baik memiliki latar belakang pengalaman bekerja dari kurang 1 tahun sampai lebih dari 3 tahun. Dan dari jawaban responden menyebutkan bahwa mereka tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja baik. Data menyebutkan sebanyak 52,16% mengatakan bahwa tunjangan hari raya menjadi alat utama bagi perusahaan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan. Lalu, 83,94% responden menganggap bahwa perusahaan tidak menganggap prestasi seorang pegawai sebagai faktor pertimbangan agar mereka mendapatkan tunjangan tambahan. Selain itu, 22,30% berharap untuk diberikan tunjangan transportasi, 10,15% ingin mendapat tambahan tunjangan konsumsi dan 4,81% berkeinginan untuk menerima tunjangan telekomunikasi. (*Jobstreet, 2016*)

Akan tetapi, apabila hanya 73% responden yang menerima tunjangan sebanyak satu kali dalam periode 12 bulan, maka dampak yang diberikan tidak akan signifikan. Menurut data yang didapat, hanya 14,10% responden yang menerima bonus sebanyak dua kali dan 6,06% responden yang mendapatkan tunjangan diatas 4 kali. Sayangnya, hanya 13% responden yang dianggap perusahaan pantas menerima tunjangan dengan menunjukkan loyalitas. Sebanyak 37% responden menyatakan kalau mereka telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari tiga tahun. (*Jobstreet, 2016*)

Tabel 1.1 Presentase *Turnover* PT XYZ

Tahun	Presentase <i>Turnover</i>
2017	6.6%

2018	12%
2019	15.2%
2020	16.9%

Sumber: Data Perusahaan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, presentase turnover beberapa tahun terakhir di PT XYZ meningkat dari tahun 2017 – 2020. Menurut *interview* yang peneliti lakukan dengan bagian HR di PT XYZ, peneliti menemukan bahwa *turnover* di perusahaan tergolong tinggi. Hal ini bisa di akibatkan dari ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat setiap tahunnya. Dapat dilihat bahwa kepuasan dalam kerja di suatu organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan, karena untuk membuat karyawan merasa puas dan semangat dalam bekerja sangatlah sulit. Kepuasan kerja sangatlah penting karena dalam pekerjaan akan memerlukan interaksi baik antar karyawan, atasan, dan aturan – aturan yang berlaku di perusahaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Jika karyawan mendapatkan perasaan positif dalam bekerja maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, inilah yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan tetap merasa puas dalam bekerja. Jika karyawan merasa sebaliknya seperti tidak dihargai, tidak nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam Andrias & Erry (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Karena kepuasan kerja merupakan cerminan

dari apa yang karyawan rasakan dalam perusahaan, baik itu lingkungan kerja maupun pekerjaan yang dia lakukan. Sebagai perusahaan logistik, PT XYZ menjaga hubungan baik dengan karyawan dan pekerja agar mendorong kelancaran kegiatan operasional perusahaan, menjaga kepuasan kerja para karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut George & Jones (2008) dalam Hanasyha & Tahir (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dievaluasi melalui perasaan dan keyakinan karyawan mengenai pekerjaan yang dia kerjakan saat ini. Karyawan dapat memiliki kepuasan kerja dengan 3 hal yaitu, pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*), kerjasama tim (*teamwork*), dan pelatihan karyawan (*employee training*).

Dari hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan untuk mengetahui *job satisfaction* di PT XYZ, ternyata lima dari sembilan karyawan menyatakan bahwa mereka kurang puas dari segi tunjangan, sistem kantor yang terkadang suka error, fasilitas yang kurang memadai dan akses internet.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job Satisfaction*) adalah pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*). Menurut Mulyadi (dalam A Fabaitya 2019) menyebutkan bahwa pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) sangat penting dilakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa adanya ruang untuk melakukan hal yang dia inginkan asal tetap sejalan dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya kebebasan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan dapat berfikir secara kreatif dan dapat

berinovasi agar bisa memajukan perusahaan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan maka karyawan akan merasa bangga terhadap pekerjaan mereka.

Dari hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan untuk mengetahui secara langsung penerapan *employee empowerment* di PT XYZ, ternyata lima dari sembilan karyawan menyatakan bahwa pemberian wewenang oleh atasan terhadap bawahannya merasa kurang puas. Karena karyawan merasa masih ada banyak batasan yang membuat menghambat kebebasan kerja mereka.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah kerjasama tim (*teamwork*). Dalam melakukan pekerjaan, karyawan terkadang diharuskan untuk bekerja sama di dalam tim. Menurut Kalisch, Weaver, and Salas (2009) dalam Hanasya & Tahir (2015) mengatakan bahwa *teamwork* terdiri dari tiga komponen penting yang melibatkan lebih dari sekadar pekerja bersama untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama, memiliki peran yang jelas dan mapan dalam tim, memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran semua anggota, dan bekerja sama melalui kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika dalam bekerja sama tim berhasil dan menghasilkan efek kekeluargaan di dalam tim tersebut, maka karyawan akan memiliki perasaan nyaman di dalam perusahaan dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dia lakukan.

Dari hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan untuk mengetahui penerapan *teamwork* di PT XYZ, sebanyak enam dari sembilan karyawan merasa bahwa di dalam kelompok masih banyak yang anggota yang merasa mendominasi dan tidak mau

mendengar satu sama lain. Dan ada juga beberapa rekan kerja yang individualis sehingga dapat menimbulkan kurangnya koordinasi.

Dan yang terakhir selain faktor pembedayaan karyawan (*employee empowerment*) dan kerja sama tim (*teamwork*) adalah pelatihan karyawan (*employee training*), faktor ini juga sangat penting bagi perusahaan karena disaat perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan berarti perusahaan secara tidak langsung mendukung pengembangan karyawannya sendiri. Menurut Ivancevich (dalam Edy Sutrisno 2016) pelatihan merupakan sebuah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya nanti. Menurut Vasudevan (2014) dalam Jalal Hanasyha dan Tahir (2015) menyatakan bahwa *employee training* secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Dan menurut Poh dan Abd Hamid (2001) dalam Jalal Hanasyha dan Tahir (2015), *employee training* sebagai proses perancangan program pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan untuk memperbaiki segala kekurangan agar dapat berkinerja dengan baik di perusahaan. Selanjutnya menurut Vasudevan (2014) dalam Jalal Hanasyha dan Tahir (2015), *employee training* secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Jadi dengan diberikan pelatihan terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan merasa didukung akan pengembangan dirinya. Dan dengan diberi pelatihan tersebut karyawan akan siap untuk menerima

pekerjaan dalam bentuk lain dan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dia lakukan.

Dari hasil *in-depth interview* yang peneliti lakukan untuk mengetahui penerapan *employee training* di PT XYZ, sebanyak lima dari sembilan masih merasa kurang puas terhadap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Seperti di beberapa divisi masih belum adanya training yang kompleks rata – rata pelatihan biasa, pelatihan kurang sesuai dengan pekerjaan sehari – hari.

Berdasarkan dari paparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Employee Empowerment*, *Teamwork*, dan *Employee Training* terhadap *Job Satisfaction* pada PT XYZ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ?
3. Apakah *employee training* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bahwa *employee empowerment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ.
3. Untuk mengetahui bahwa *employee training* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian dapat dijadikan sebagai pembelajaran untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *employee empowerment*, *teamwork*, *employee training* terhadap *job satisfaction* pada PT XYZ.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat dimasukkan sebagai upaya peningkatan penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan dapat memberikan saran dan informasi yang berguna terutama untuk PT XYZ.

1.5. Batasan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih spesifik dan terukur, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian di PT XYZ.
2. Responden dari penelitian adalah karyawan PT XYZ.

3. Variabel – variabel yang diteliti adalah *employee empowerment*, *teamwork*, *employee training*, dan *job satisfaction*.

1.6. Sistematika Penelitian

Untuk lebih memahami laporan penelitian ini, maka sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan tentang teori – teori yang berhubungan dengan penelitian yang penulis gunakan untuk menjadi pedoman dalam melakukan penelitian dan dalam perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian yaitu PT XYZ, metodologi penelitian, ruang lingkup penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang analisi dan pembahasan hasil pengolahan data penelitian serta deskripsi dari hasil output kuesioner karyawan yang berdasar pada konsep dan metodologi yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari laporan penelitian yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta saran dari peneliti terkait dengan penelitian baik untuk PT XYZ maupun penelitian selanjutnya.