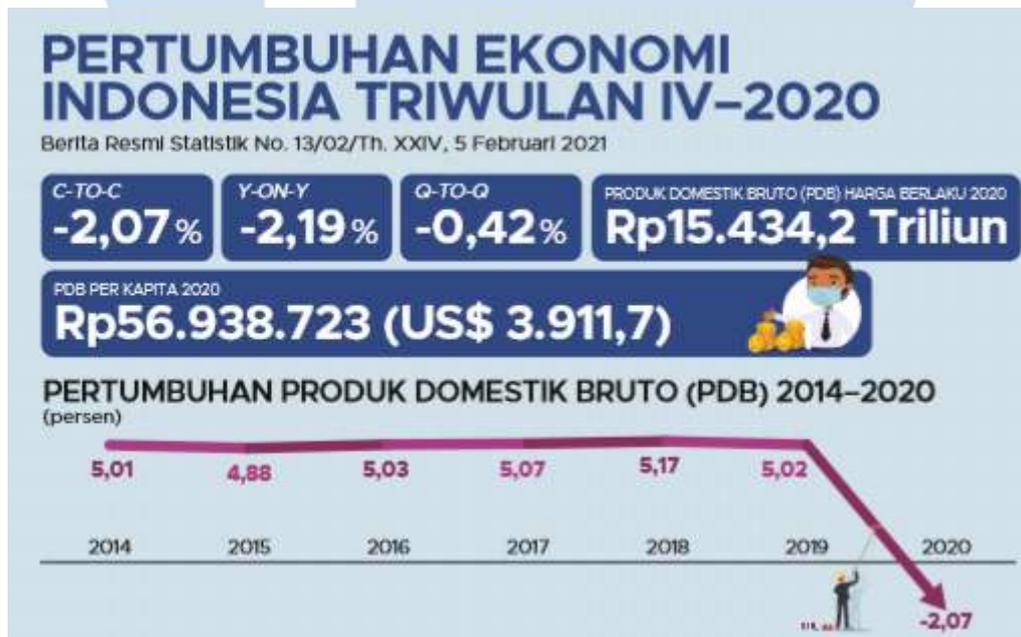


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi perekonomian di Indonesia di tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan, bahkan penurunan yang terjadi di tahun 2020 merupakan yang terendah dari jangka waktu 10 tahun terakhir. Walaupun diawal 2020 perekonomian menurun tetapi hingga kuartal 4 terjadi kenaikan yang tidak terlalu signifikan namun stabil. Penurunan secara signifikan tersebut dikarenakan faktor pandemi yang melanda di Indonesia sejak awal tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020).



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

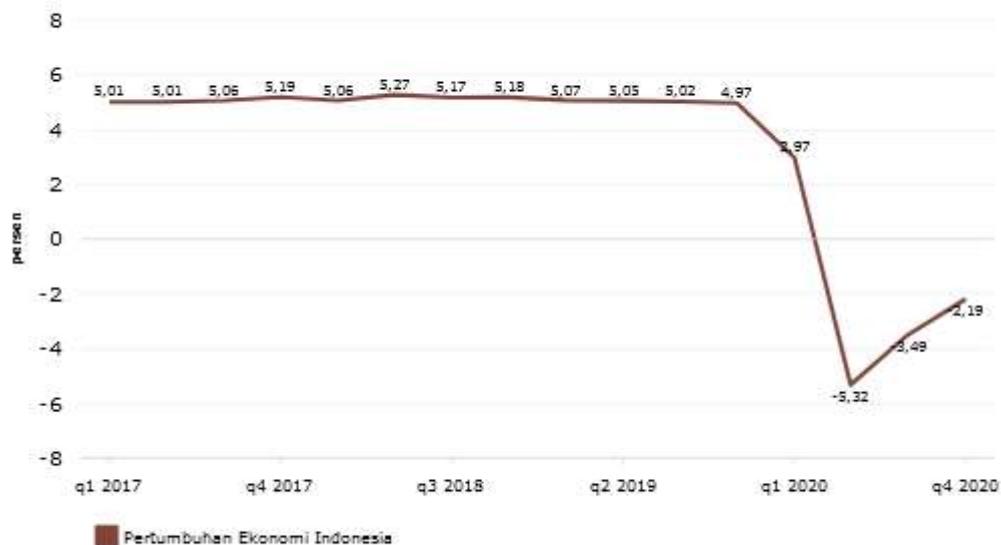
Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019

Berdasarkan Gambar 1.1 Ekonomi di Indonesia pada tahun 2020 terus mengalami penurunan sebesar 2,19 persen, dimana pada triwulan III sudah mengalami penurunan sebesar 3,49 persen (Badan Pusat Statistik, 2020). Pertumbuhan ekonomi di Indonesia berdasarkan besar Produk Domestik Bruto (PDB) atas harga dasar di triwulan III tahun 2020 tercatat sebesar Rp 3.894,7

triliun. Dalam kondisi tersebut, PDB merupakan salah satu indikator penting untuk menentukan kondisi perekonomian suatu negara dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, meski tingkat perekonomian Indonesia sedang melambat, namun tingkat perekonomian Domestik Bruto (PDB) per kapita semakin meningkat. PDB yang biasanya digunakan untuk mengukur *market size* berpengaruh positif terhadap jumlah investasi asing langsung (*foreign direct investment*) di Indonesia. (Dewi dan Hutomo, 2021). Selain menjadi indikator penting untuk menentukan status ekonomi suatu negara, Produk Domestik Bruto (PDB) juga mengacu pada jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh semua sektor usaha di suatu negara atau dapat diartikan sebagai nilai total barang dan jasa akhir yang diproduksi oleh semua unit ekonomi (Liputan6, 2019)

Laju Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahunan Indonesia (Year On Year/YoY)

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 5 November 2020



Katadata

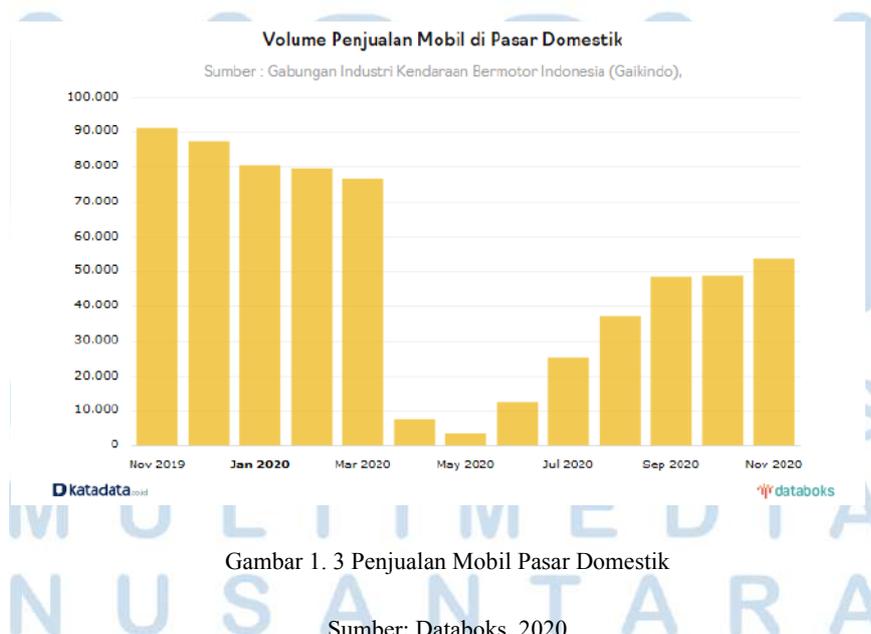
databoks

Gambar 1. 2 Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahunan Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan Gambar 1.2, PDB per kapita Indonesia pada awal tahun 2020 sempat mengalami penurunan yang signifikan dikarenakan pandemi *covid-19* yang melanda Indonesia. Tetapi seiring berjalannya waktu pelaku – pelaku usaha

dapat beradaptasi atas kondisi saat ini, yang berdampak tingkat perekonomian hingga triwulan IV bisa terus stabil dan meningkat. Kehadiran kelas menengah Indonesia juga turut mendorong tingkat pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Kementerian Keuangan, 2019). Tidak mudah untuk mendefinisikan kelas menengah secara spesifik, karena kelompok tersebut dapat mewakili berbagai kelompok dalam hal pendapatan (kelompok antara yang miskin dan kaya) dan kelas sosial (kelompok antara kelas pekerja dan kelas atas). Intinya, menurut metode *absolut Asian Development Bank (ADB)*, jumlah kelas menengah di Indonesia bisa ditentukan yaitu individu dengan tingkat pengeluaran konsumsi berkisar *US\$2 – US\$20* per kapita per hari. Dalam beberapa tahun terakhir, kelas menengah di Indonesia mempengaruhi tingkat perkembangan industri otomotif. Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan bahwa kelompok menengah menyumbang setidaknya 45% dari total konsumsi domestik. Kelas menengah selain memiliki penghasilan yang cukup tinggi, perilaku konsumsinya juga cenderung berorientasi pada pemenuhan kebutuhan sekunder, bahkan tersier (Hidayah, 2019). Salah satu contoh dari kebutuhan tersebut yaitu pemenuhan akan kepemilikan kendaraan bermotor (mobil). Akan tetapi, pada tahun 2019 tingkat penjualan mobil mengalami penurunan (Gaikindo, 2019).



Berdasarkan gambar 1.2 data pada tahun 2020 mengalami penurunan secara signifikan. Bahkan penjualan pada bulan Mei 2020 menjadi yang paling terendah dalam 10 tahun terakhir. Penurunan penjualan tersebut disebabkan pandemi *Covid-19* yang melanda di seluruh dunia termasuk Indonesia, yang sangat berdampak terhadap industri otomotif nasional. Dikarenakan keadaan seperti ini membuat GAIKINDO (Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia) menurunkan target penjualan pada tahun 2020, dengan tingkat penurunannya lebih dari 50 persen. GAIKINDO melakukan revisi perkiraan *retail sales*, dimana perkiraan awal tahun 2020 sebelum pandemi penjualan mobil setidaknya sama dengan tahun sebelumnya yaitu 1.050.000 unit menjadi 600.000 unit. Berdasarkan data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) tercatat penjualan mobil dibulan November 2020 sebanyak 53.844 unit. Penjualan di bulan November 2020 meningkat 9,8% dibandingkan bulan sebelumnya, sekaligus melanjutkan kenaikan sejak bulan Juni 2020 .

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan dapat tumbuh, berkembang, dan bisa terus berkelanjutan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dengan dipadu oleh prinsip kontinuitas, sebuah perusahaan memerlukan kemampuan dan manajemen yang baik agar bisa efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap kebijakan yang akan diambil harus lebih diperhatikan oleh perusahaan untuk memperoleh laba dan menjaga kelangsungan perusahaan. Suatu perusahaan memperoleh sumber pendapatan melalui penjualan barang dan jasa. Ada 2 cara yang ditawarkan perusahaan dalam melakukan penjualan, yaitu tunai dan kredit. Dimana perusahaan mendapatkan keuntungan lebih besar jika melakukan penjualan secara kredit dibanding penjualan secara tunai.

Minat masyarakat untuk melakukan transaksi secara kredit dari tahun ke tahun semakin meningkat. Dengan penjualan kredit membuat perusahaan menerbitkan piutang karena perusahaan tidak langsung mendapatkan uang tunai. Piutang adalah pinjaman yang timbul karena terjadinya penjualan barang atau jasa secara kredit, yang akan ditagihkan pada jangka waktu tertentu. Dalam

melaksanakan penjualan kredit diperlukan pengendalian internal berupa sistem yang teruji, sebelum calon konsumen melakukan transaksi secara kredit, pihak perusahaan harus menganalisis calon konsumen secara detail untuk memastikan calon konsumen mampu melakukan pembayaran untuk melunasi pinjaman/ kredit.

Berdasarkan data dari Bank Dunia pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi global -4,3%, kondisi tersebut merupakan dampak dari pandemi *Covid-19*. Pandemi *Covid-19* mulai melanda di Indonesia sejak Maret 2020, sejak saat itu pemerintah melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sejak diberlakukannya PSBB aktivitas masyarakat semakin dibatasi, dan kegiatan ekspor impor menurun yang memiliki dampak yang sangat signifikan mempengaruhi kegiatan ekonomi nasional. Menurunnya konsumsi masyarakat berpengaruh terhadap kegiatan produksi, sehingga berdampak terhadap usaha mikro, kecil, dan menengah. Berdasarkan Bank Indonesia, pertumbuhan perekonomian Indonesia pada tahun 2020 -2,07%. Karena kondisi makro ekonomi saat ini sedang menurun, akibatnya berdampak ke industri otomotif.

Menurut data dari Gaikindo (Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia) tingkat penjualan mobil di Indonesia menurun sebesar 48,4 % dibandingkan tahun 2019, penjualan ditahun 2020 sebesar 532.027 unit sedangkan ditahun 2019 sebesar 1.030.126 unit.

Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) memberi pernyataan akibat pandemi yang melanda Indonesia sejak Maret 2020, pertumbuhan kinerja industri pembiayaan di tahun 2020 tidak akan sesuai proyeksi pada awal tahun. Suwandi Wiratno selaku ketua umum APPI mengatakan “Harapan ditahun 2020 dapat jauh lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun di Januari dan Februari terjadi banjir tetapi kondisi industri pembiayaan di Indonesia masih tumbuh baik. Namun virus corona yang masuk ke Indonesia sejak Maret 2020 yang mengakibatkan pertumbuhan tidak sesuai proyeksi.” Pada awal tahun APPI menargetkan industri pembiayaan akan tumbuh hingga 4,5 persen. Namun pada bulan Maret APPI melakukan revisi target menjadi 0 persen hingga 1 persen, itupun

sulit untuk dicapai. Gaikindo pun sebagai produsen otomotif memangkas target penjualan hingga 500.000 unit hingga maksimal 600.000 unit (Bisnis.com, 2020).

2020	PT. A	PT. B	PT. XYZ
Suku bunga	3,7 %	2,9 %	2,77 %

Tabel 1. 1 Perbandingan Suku Bunga Industri Sejenis

Sumber : Media Sosial Perusahaan

PT. XYZ merupakan salah satu lembaga pembiayaan (*leasing*) di Indonesia yang melayani pembiayaan konsumen, kegiatan sewa guna usaha. PT. XYZ termasuk anak perusahaan terkemuka yang merupakan salah satu yang terbaik di Indonesia dan memiliki *brand image* yang baik dan terpercaya dimata masyarakat. Oleh sebab itu PT. XYZ memiliki daya tarik tersendiri dimata customer di berbagai daerah di Indonesia, berdasarkan tabel 1.1 PT. XYZ juga memberikan bunga yang lebih kecil jika kita melakukan komparasi dengan perusahaan pembiayaan lainnya. Hingga saat ini yang menjadi fokus PT. XYZ adalah dibidang pembiayaan kendaraan bermotor. PT. XYZ dari dulu hingga sekarang tetap menjaga pelayanan yang terbaik untuk konsumennya, kemudian membuat cabang – cabang baru untuk memudahkan konsumen jika memiliki keperluan untuk ke kantor PT. XYZ, selain itu PT. XYZ memiliki rekan usaha yang tersebar luas diseluruh Indonesia, sehingga market share PT. XYZ terus meningkat konsisten dari tahun ke tahun.

Menurut Dessler (2017) Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam perkembangan suatu perusahaan, karena adanya beberapa proses yaitu pelatihan, penilaian, kompensasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, mendapatkan jaminan kesehatan, perlindungan, dan keadilan. Kemudian Mahajan (2000) dalam Suifan et al. (2017) menjelaskan bahwa di jaman era globalisasi memiliki persaingan yang sangat kompetitif, karyawan yang memiliki potensi dan bakat merupakan investasi yang sangat penting untuk perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mulai memperhatikan akan kepuasan karyawan agar dapat terus

bertahan dan tetap bersaing, dengan harapan karyawan setia bekerja kepada perusahaan.

Jenis Industri	Turnover Rate
Logistik	16,8%
Jasa	17,4%
Barang Konsumsi	11,2%
Kesehatan	10,6%
Asuransi	15,5%
Bank/ Pembiayaan	16%

Tabel 1.2 Survei Imercer
Sumber : IMerger, 2020 (data diolah)

Berdasarkan hasil survei tersebut perusahaan dibidang *Banking/Finance Services* memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi sebesar 16%. *Financial Industry* biasanya memiliki persentase *turnover* 11% lebih tinggi dibandingkan industri lain, tutur Lilis Halim selaku direktur konsultan Wilis Tower Watson (SWA, 2019). Berdasarkan hasil survei Pricewaterhouse Coopers (PWC) Indonesia mengenai Industri perbankan/ pembiayaan di Indonesia mengalami peningkatan turnover karyawan sebesar 15% hingga 20%. Hasil survey tersebut merupakan peningkatan *turnover* paling tinggi dibandingkan industri lain (PWC, 2019) sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh lembaga Pricewaterhouse Coopers (PWC) Indonesia terhadap sektor perbankan di Indonesia menunjukkan hasil adanya peningkatan turnover karyawan bank/ pembiayaan mencapai 15% sampai 20%. Jumlah presentase tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan sektor lain (PWC, 2019)

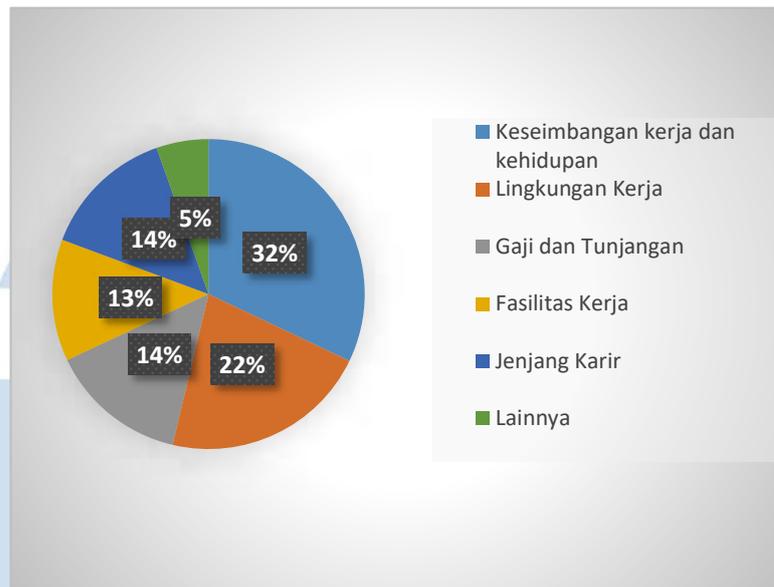
Data (Kantor Pusat)	2020		2019		2018	
	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan
	127	152	119	155	127	159
Jumlah Karyawan	279		274		286	
Pekerja Keluar Berdasarkan Gender dan Usia	2020		2019		2018	
Persentase Turnover	12,7%		10,4%		13%	
	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan	Laki - laki	Perempuan
< 30 Tahun	12	9	11	5	13	4
30 - 50 Tahun	8	4	7	3	3	7
> 50 Tahun	1	1	2	1	1	0
Jumlah Keseluruhan Berdasarkan Gender	21	14	20	9	17	11
Jumlah Keseluruhan	35		29		38	

Tabel 1. 3 Data *Turnover* PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan, 2020

Gambar diatas merupakan data mengenai turnover sumber daya manusia di PT. XYZ selama 3 tahun terakhir. Berdasarkan data *turnover* tersebut presentase turnover 3 tahun terakhir diatas 10%, sedangkan berdasarkan dari informasi yang didapatkan dari *HRD* PT. XYZ, perusahaan menetapkan batas maximal untuk persentase *turnover* yaitu sebesar 10%. Meskipun kondisi industri pembiayaan sedang tidak baik, PT. XYZ tidak memberlakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada setiap karyawannya. PT. XYZ hanya memberlakukan potongan gaji kepada setiap karyawannya sebesar 30% - 35%, pemotongan gaji diberlakukan semenjak April 2020. Dengan perkembangan kondisi sudah mejadi lebih baik, persentase pemotongan gaji karyawan mulai diturunkan dan akan segera kembali normal.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 1. 4 Survey Faktor yang menentukan Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Perusahaan 2020

Pada gambar diatas, berdasarkan hasil survei yang dilakukan PT. XYZ berikut faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan, gaji dan tunjangan, jenjang karir, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan yang lainnya. Faktor - faktor tersebut dapat mempengaruhi kondisi karyawan yang bekerja di PT. XYZ, karyawan yang merasa puas akan memutuskan untuk bertahan atau tetap bekerja untuk menjadi dalam sebuah perusahaan. Sedangkan sebaliknya apabila karyawan tidak merasa puas dengan faktor - faktor tersebut tentunya akan memilih untuk tidak bertahan dan memutuskan untuk keluar atau *resign* yang berdampak terhadap turnover perusahaan akan meningkatkan.

Job Satisfaction merupakan sebuah perasaan senang secara emosional yang dirasakan karyawan berdasarkan pengalaman seseorang selama bekerja. Karyawan merasa puas dan senang apabila segala pekerjaan yang dilakukan dihargai di lingkungan kerja (Locke, 1976 dalam Chathurika dan Dileepa, 2016).

Job satisfaction merupakan gambaran tingkat kesenangan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan biasanya puas dengan satu aspek

kesenangan begitupun sebaliknya tidak puas dengan lebih dari satu aspek (Kinicki, 2018).

Job satisfaction dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individu (Spector, 1985 dalam Mukhles M. Al-Ababneh, 2017). PT. XYZ juga memiliki kepedulian terhadap karyawan, dengan cara perusahaan rutin mengadakan *training* secara rutin untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan mengadakan acara - acara kebersamaan bersama karyawan seperti ; merayakan ulang tahun perusahaan, dan hari raya.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang penulis lakukan kepada sembilan orang di PT. XYZ mengenai *Job Satisfaction*. Terdapat enam dari delapan responden merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini dengan berbagai alasan diantaranya adalah kurangnya kerjasama dalam satu tim, karyawan sulit mengembangkan diri karena pekerjaan yang monoton, *training* yang kurang efektif, ide atau masukan yang diberikan karyawan kurang didengar, serta atasan yang tidak terbuka akan saran yang diberikan karyawan. Dari hasil tersebut merupakan faktor penyebab tingginya turnover di perusahaan hingga melebihi 10%. Menurut Chaturika and Dileepa, (2016) *job satisfaction* memiliki pengaruh besar terhadap keterlibatan dalam bekerja, stress, dan *turnover*.

Berdasarkan penelitian "Global" yang dilakukan di 14 negara oleh “Studi Kepemimpinan” yang diprakarsai oleh Dell Carnegie pada tahun 2018 meliputi: 205 karyawan Indonesia. Penelitian menunjukkan, hanya 17% karyawan Indonesia yang mengaku bahwa kepuasan kerja mereka terpenuhi karena perilaku baik atasan mereka. Menurut Dell Carnegie Perilaku atasan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kemauan atasan menghargai karyawan dan bersedia melihat dari sudut pandang pandangan orang lain, menjadi pendengar yang baik, mau mengakui jika melakukan kesalahan dan mau berterima kasih kepada karyawan atas kontribusi yang sudah dilakukan (Kompas, 2018).

Teamwork merupakan hal terpenting dalam bekerja dalam perusahaan karena dengan *teamwork* dapat meningkatkan kepercayaan, komunikasi, dan rasa saling membutuhkan dalam satu tim (Oakland, 1989 dalam Ahmed & Idris, 2020). *Teamwork* merupakan salah satu nilai yang ditekankan oleh PT. XYZ dalam bekerja. Perusahaan mengharapkan dengan mengembangkan kerjasama dapat meyakinkan orang lain dan menyampaikan informasi secara jelas untuk menghindari perbedaan pendapat. Dengan itu diharapkan keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya melibatkan satu orang tetapi kerjasama yang solid dalam sebuah tim (Data perusahaan).

Berdasarkan dari hasil *in depth interview* mengenai *teamwork* atau kerja sama dalam sebuah tim, terdapat tujuh dari delapan responden merasa tidak puas dengan kerja sama tim pada saat ini. Karyawan merasa kerjasama tim yang dilakukan selama melakukan pekerjaan masih kurang baik, terjadi kesenjangan kemampuan antar beberapa karyawan, sikap individualis yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan karena beberapa karyawan ingin terlihat atau menonjol didepan atasan. Ada pun sikap kurang toleransi antar karyawan dalam satu tim, karyawan yang idenya ditolak tidak dapat menerima ide yang didengar. Akibatnya karyawan tersebut menunjukkan kurangnya antusias dalam bekerja. Sedangkan *teamwork* sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan sekarang maupun dimasa yang akan datang (Prajo and Cooper, 2017), dan juga *teamwork* memiliki peran penting terutama dalam hal komunikasi dan membangun hubungan antar karyawan dalam tim (Oakland, 2017).

Employee empowerment merupakan salah satu alasan karyawan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja. *Employee empowerment* adalah suatu kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan ide dan bertanggung jawab terhadap keputusan dan hasil, dengan begitu karyawan merasa dihargai dan diterima di lingkungan pekerjaan (Abuarki Osman Ahmed & Abdalla Abdelrahim Idris, 2020). *Empowerment* merupakan cara yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena karyawan akan lebih

berkembang, termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih dalam mengambil keputusan apabila diberi dukungan (Ford and Fottler, 1995 dalam Mukhles M. Al-Ababneh, 2017)

Berdasarkan dari hasil *in depth interview* mengenai *employee empowerment*, terdapat tujuh dari delapan responden merasa tidak puas. karyawan mengatakan bahwa segala jenis keputusan apapun yang akan diambil bergantung pada *head department* atau atasan, ide apapun yang disampaikan karyawan untuk realisasi bergantung pada keputusan *head department* atau atasan. Dengan begitu karyawan merasa tidak dipercaya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan sangat berharap dengan diberinya kebebasan mengemukakan ide dalam bekerja dapat membuat pekerjaan lebih efisien dan maksimal.

PT. XYZ fokus untuk menjaga kualitas kerja karyawan dengan mengadakan *training* secara rutin. *Training* merupakan hal yang penting yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawan karena kualitas karyawan harus terus berkembang baik itu dari segi kemampuan maupun pengetahuan (Jimenez-Jimenez dan Martinez-Costa, 2009 dalam Ahmed & Idris, 2020). Dengan diadakannya *training* memberi dampak positif kepada karyawan, karyawan merasa puas karena dapat berkembang dalam pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dan performa kerja karyawan akan meningkat (Kanapathipillai & Azami, 2020).

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan terdapat enam dari delapan responden di PT. XYZ merasa tidak puas akan *training* yang diadakan oleh perusahaan karena dianggap hanya formalitas perusahaan. Begitu juga dengan narasumber, cara penyampaian, materi yang dibahas dianggap kurang sesuai. Karyawan berharap perusahaan dapat lebih menyesuaikan dalam memilih materi, pemilihan narasumber, dan juga cara penyampaian. Karyawan berharap dengan adanya *training* dapat mengembangkan diri dan mendapat skill yang sebelumnya dirasa masih kurang atau tidak dimiliki.

Employee involvement atau keterlibatan karyawan merupakan faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction*. (Cooper, 2010 dalam Ahmed & Idris, 2020) menyatakan keterlibatan semua orang didalam perusahaan sangat penting, baik itu dari tingkat tertinggi sampai tingkat terendah. Karena dengan memberikan kesempatan kepada semua kalangan didalam perusahaan semakin banyak juga ide atau saran yang diberikan untuk perusahaan agar perusahaan dapat lebih baik untuk kedepannya. Selain itu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, dengan melibatkan karyawan sebelum mengambil keputusan. Dengan itu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja (Campione, 2014 dalam A. Garcia, et al, 2018). PT. XYZ memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide, gagasan, masukan, dan pendapat di setiap tahunnya melalui form online. Karyawan diberi kebebasan untuk memberikan ide atau masukan apapun kepada perusahaan, sementara itu perusahaan menerapkan dengan menggunakan form online untuk memudahkan dalam menerima ide karyawan. Ide yang sudah diterima oleh perusahaan dijadikan evaluasi dan pertimbangan untuk berkembang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan mengenai *employee involvement*, terdapat semua responden merasa tidak puas. karyawan mengatakan bahwa ide yang sudah diberikan pada akhirnya tidak akan direalisasikan. Ide dari kalangan tertentu seperti direksi, *head*, dan senior staff yang akan direalisasikan. Bahkan seringkali keputusan yang dibuat sudah diputuskan terlebih dahulu sebelum mempeprtimbang ide dari karyawan yang melalui *form online*. Sementara itu di satu sisi karyawan tetap diminta untuk memberikan ide, akibatnya ide yang diberikan karyawan apa adanya saja.

Berdasarkan dari fenomena dan data yang sudah dibahas diduga terdapat masalah mengenai kepuasan karyawan. Maka dari itu penelitian mengenai *job satisfaction* dianggap sangat dibutuhkan untuk diteliti. Karena karyawan PT. XYZ ingin adanya perubahan ditempat kerja pada saat ini, yaitu dalam hal diberinya kebebasan berinisiatif dalam bekerja, ide dan masukan yang sudah diberikan dapat

menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan, karyawan dapat melakukan kerjasama yang kompak dalam tim, dan juga karyawan ingin berkembang dalam pengetahuan, kemampuan, maupun keterampilan.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan analisis dan data yang sudah dijelaskan dalam latar belakang masalah, persentase *turnover* yang cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir yaitu diatas 10%. Dengan data tersebut dapat diduga bahwa banyaknya karyawan yang tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, berikut pertanyaan yang tercipta, yaitu :

1. Apakah *Employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan PT. XYZ?
2. Apakah *training dan education* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan PT. XYZ?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan PT. XYZ?
4. Apakah *Employee involvement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa dan menguji bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ.
2. Untuk menganalisa dan menguji bahwa *training and education* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ.

3. Untuk menganalisa dan menguji bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ.
4. Untuk menganalisa dan menguji bahwa *employee involvement* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat akademis : Penulis berharap hasil dari melakukan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terutama di bidang sumber daya manusia yaitu mengenai pengaruh *employee empowerment, training and education, teamwork, dan employee involvement* terhadap *job satisfaction* pada industri finance telaah pada karyawan di PT. XYZ.

Manfaat praktis : Penulis sangat berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan yang bersangkutan mengenai pengaruh *employee empowerment, training and education, teamwork, dan employee involvement* terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. XYZ yang sekiranya penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi.

1.5 Batasan Penelitian

Penulis melakukan penelitian seluruh responden merupakan karyawan dari PT. XYZ. *Screening* responden dalam penelitian ini adalah karyawan minimal yang sudah bekerja selama satu tahun di PT. XYZ. Pengambilan data dilakukan pada bulan Oktober 2021. Berikut variabel yang menjadi bahan penelitian yaitu *employee empowerment, training and education, teamwork, dan employee involvement* dan *job satisfaction*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran secara garis besar terhadap keseluruhan proses penelitian. Sistematika penulisan laporan ini sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini merupakan pondasi atau dasar dari penelitian yang dilakukan penulis.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan mengenai teori - teori yang berhubungan dengan variabel - variabel penelitian yaitu *employee empowerment, training and education, teamwork, dan employee involvement* dan *job satisfaction* untuk mendukung penelitian, selain itu didalam bab ini menampilkan model penelitian serta hipotesis penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan mengenai metodologi penelitian, ruang lingkup penelitian, serta definisi operasional variabel penelitian. Bab ini juga menjelaskan teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisa data yang digunakan oleh penulis.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai analisa dan pembahasan dari setiap variabel seperti hasil dari pengujian independent variabel memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap dependent variabel berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang telah disebar secara online melalui google form.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran kepada perusahaan terkait agar kedepannya perusahaan dapat lebih baik lagi.