

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman yang sudah berkembang pesat seperti saat ini, mendorong beberapa perubahan yang signifikan dalam berbagai macam kegiatan kehidupan. Salah satunya yaitu kegiatan yang berkaitan dalam hal ekonomi dan bisnis. Persaingan bisnis menjadi semakin meningkat sehingga sumber utama penggerak dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan objek utama perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan serta kepuasan dari setiap karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Mathis, Jackson, Valentine, dan Meglich (2017) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan dengan tujuan agar tidak terjadinya masalah absensi yang tinggi, retensi yang tinggi, dan juga kinerja yang rendah dari karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Taufik, Sjahrudin, dan Razak (2018) mengatakan beberapa karakteristik atau ciri sifat dari karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yaitu mereka merasa bahagia saat melakukan pekerjaan, datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, menjalankan apel pagi, yang kemudian mereka menjalankan pekerjaan pada unit mereka masing-masing. Sedangkan karakteristik atau ciri sifat dari karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah yaitu mereka akan malas

datang ke tempat kerja, datang ke tempat kerja terlambat, malas melakukan pekerjaan, tidak melakukan pekerjaan dengan baik serta akan keluar dari tempat pekerjaan tersebut.

Menurut Hidayat, Lubis, dan Majid (2019), selain faktor sumber daya manusia, salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kerjasama tim yang baik. Jika kita amati, segala bentuk kegiatan maupun aktivitas yang ada dalam perusahaan, terdapat lebih dari 90% berbentuk kerjasama tim serta sangat sedikit sekali yang dikerjakan secara individual.

Perusahaan XYZ merupakan perusahaan yang berlokasi di JL. Teluk Uma, Tebing, Tanjung Balai Karimun, Provinsi Riau yang bergerak dalam bidang *retail* yang terdiri atas 3 divisi yaitu swalayan, *department store*, dan juga indocafe. Divisi swalayan, berdiri pada tahun 2013, yang bergerak dalam bidang penjualan bahan makanan (sembako) yang berlokasi dilantai satu. Untuk divisi *department store*, menyusul berdiri pada tahun 2014 yang bergerak dalam bidang penjualan *fashion* dan juga perlengkapan rumah tangga, berlokasi dilantai 2 dan 3. Sedangkan divisi indocafe, menyusul berdiri pada tahun berikutnya yaitu tahun 2015, bergerak dalam bidang restoran (cafe) yang berlokasi lantai 4.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mariani Tandean selaku HRD di perusahaan XYZ terdapat beberapa keluhan yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja misalnya yaitu hubungan dengan rekan kerja atau teman satu tim yang tidak baik atau tidak cocok, masalah mengenai keadaan teknis (contohnya seperti AC rusak dan wc tersumbat), dan lain sebagainya.

Mengenai kerjasama tim, perusahaan XYZ membuat sistem buku tugas yang mencantumkan tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan, baik itu tugas pribadi maupun tugas bersama. Sehingga secara tidak langsung, para karyawan telah diwajibkan untuk dapat bekerja sama dan bertanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan. Tetapi terkadang masih saja terjadi hubungan atau kerjasama yang buruk di antara karyawan-karyawan tersebut. Untuk hal itu, selama tidak mengganggu kinerja masing-masing karyawan, maka perusahaan tidak memedulikan hal tersebut karena perusahaan beranggapan bahwa hal itu merupakan urusan pribadi karyawan. Perusahaan akan memberikan pengarahan, sanksi, hingga pemecatan, jika hal tersebut sudah mengganggu kinerja karyawan.

Pada awal masuk kerja, karyawan baru akan diberikan pelatihan oleh perusahaan selama 3 bulan lamanya. Karyawan juga diberikan wadah oleh perusahaan untuk dapat menyuarakan pendapat mereka ataupun masukan terhadap tugas yang akan dikerjakan pada hari tersebut. Bukan hanya itu saja, karyawan juga diperbolehkan untuk dapat berinisiatif melakukan pekerjaan tambahan didalam perusahaan selama masih dalam persetujuan atau izin dari kepala bagian.

Untuk saat ini, masih saja terdapat beberapa karyawan yang suka terlambat untuk datang ke tempat kerja setiap bulannya. Jikalau terdapat karyawan yang sama selalu terlambat dalam masa pelatihan 3 bulan, kemungkinan karyawan tersebut akan gugur (tidak lulus pelatihan dan dipecat). Beberapa karyawan juga ada yang terlihat suka bermalasan, tidur, bermain *handphone*, serta tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menyebabkan sering terjadinya kesalahan. Sebelum terjadinya masa pandemi, hanya akan ada 1-2 karyawan yang

mencapai target, terkecuali pada saat hari raya (idul fitri, imlek, dsb). Namun sejak memasuki masa pandemi, performa karyawan berkurang sehingga tidak ada yang mencapai target dan penjualan pun menurun.

Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa karyawan perusahaan XYZ mempunyai karakteristik atau ciri sifat dari karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah menurut Taufik, Sjahruddin, dan Razak (2018) yaitu mereka akan malas datang ke tempat kerja, datang ke tempat kerja terlambat, malas melakukan pekerjaan, tidak melakukan pekerjaan dengan baik, serta akan keluar dari tempat pekerjaan tersebut. Hal ini didukung dengan data absensi karyawan di perusahaan XYZ yang digambarkan pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Perusahaan XYZ Periode Januari
– Desember 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
Januari	213	7	2	-	20
Februari	209	6	5	2	31
Maret	209	3	3	-	10
April	215	3	7	-	24
Mei	217	8	8	1	13
Juni	203	2	4	-	23
Juli	206	9	5	1	25
Agustus	202	5	2	-	11

September	207	4	3	-	32
Oktober	210	7	4	-	21
November	205	5	7	5	27
Desember	201	2	3	-	29
	Total	61	53	9	266

Sumber: Data Internal HRD Perusahaan XYZ (2020).

Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa karyawan pada perusahaan XYZ pada tahun 2020 masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dengan total 266 karyawan. Jumlah karyawan yang terlambat mencapai angka tertinggi dengan jumlah 32 orang karyawan pada bulan September. Sedangkan jumlah karyawan yang terlambat mencapai angka terendah dengan jumlah 10 orang karyawan pada bulan Maret. Pada tabel keterangan sakit terdapat total 61 orang karyawan dan pada tabel keterangan izin terdapat total 53 orang karyawan.

Selain itu, bukti yang menunjukkan bahwa karyawan perusahaan XYZ mempunyai karakteristik atau ciri sifat dari karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah yaitu melalui data *turnover* karyawan di perusahaan XYZ yang digambarkan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan Perusahaan XYZ

	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	<i>Turnover</i>
2016	231	14	18	227	7,86%
2017	227	21	19	229	8,33%
2018	229	25	30	224	13,24%
2019	224	17	28	213	12,8%
2020	213	20	32	201	15,45%

Sumber: Data Internal HRD Perusahaan XYZ (2020).

Putra dan Utama (2018) (dalam Tampubolon dan Sagala, 2020) mengatakan bahwa tingkat *turnover* suatu perusahaan dapat dikatakan normal jika tidak melebihi 10%. Berdasarkan tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan dimulai dari tahun 2018 sudah melebihi batas 10% karena berada di tingkat 13,24%. Pada tahun 2019, tingkat *turnover* karyawan perusahaan XYZ mengalami penurunan yaitu dari 13,24% pada tahun sebelumnya, menjadi 12,8%. Tingkat *turnover* tertinggi berada pada tahun 2020 yaitu mencapai 15,45%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Martina dan Hasibuan (2016) memperoleh hasil bahwa pemberdayaan karyawan secara parsial memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji Rantauprapat dengan nilai sebesar 0,202 dengan artian bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Styawahyuni (2014) (dalam Samiun, Sjahrudin, dan Purnomo, 2017) yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dalam hal kebebasan diri secara parsial memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Samiun, Sjahrudin, dan Purnomo (2017) menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dalam hal kebebasan diri mempunyai pengaruh yang negatif serta signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hatta, Musnadi, dan Mahdani (2017) mendapati bahwa kerjasama tim memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap persentase tingkat kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero di wilayah Aceh karena nilai estimate positif yang didapat sebesar 0,281. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsir, Gunawan, dan Idris (2016) yang dimana mereka menemukan bahwa kerjasama tim memberikan pengaruh positif secara parsial dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa. Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan, Lie, dan Nainggolan (2020) juga mendapati hal yang sama yaitu adanya pengaruh yang positif serta signifikan dari kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zahari, Salleh, Azlan, Baharuddin, dan Baniamin (2020), mendapatkan bahwa kerjasama tim di antara rekan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan WIDAD Education Sdn Bhd.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, Lie, Efendi, dan Chandra (2016), menggambarkan hasil bahwa pelatihan serta pengembangan karier bagi karyawan memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kepuasan

kerja karyawan dikantor BPJS Kesehatan cabang Pematangsiantar. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Timbowo, Sepang, dan Lumanauw (2016) juga mengemukakan bahwa pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BCA Manado yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat juga tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferzi (2021) yang mendapatkan dalam penelitiannya bahwa pelatihan karyawan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan karyawan yang dimana berhubungan dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan yang perusahaan adakan.

Hasil penelitian-penelitian yang sudah disebutkan diatas, menggambarkan terdapatnya kesenjangan penelitian antara pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja. Berikut beberapa kesenjangan dalam penelitian yang digambarkan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Temuan Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan (<i>Gap</i>)	Hasil	Penulis
Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Martina & Hasibuan, 2016 • Styawahyuni, 2014 (dalam Samiun,

	Tidak Signifikan Positif	<p>Sjahruddin, dan Purnomo, 2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samiun, Sjahruddin, dan Purnomo, 2017
Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Hatta, Musnadi, dan Mahdani, 2017 • Syamsir, Gunawan, dan Idris, 2016 • Nainggolan, Lie, dan Nainggolan, 2020
	Tidak Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Zahari, Salleh, Azlan, Baharuddin, dan Baniamin, 2020
Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Sihombing, Lie, Efendi, dan Chandra, 2016 • Timbowo, Sepang, dan Lumanauw, 2016
	Tidak Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Ferzi, 2021

Sumber: Rangkuman Berbagai Penelitian (2016-2021).

Penelitian ini adalah bentuk penelitian replikasi dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Hanaysha dan Tahir (2016) yang diterapkan pada institusi pendidikan tinggi Malaysia. Menurut Armansyah, Azis dan Rossanty (2018), penelitian replikasi merupakan bentuk penelitian yang dibuat dengan sedikit perubahan baik dalam segi pengolahan data, variabel, maupun cara mengukur data serta menambahkan ide atau gagasan yang baru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel yang sama tetapi mengubah responden yang akan diteliti yaitu karyawan perusahaan XYZ.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dilakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Retail XYZ”**

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh positif Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan XYZ

1.3 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan:

1. Apakah Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan XYZ?
2. Apakah Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan XYZ?
3. Apakah Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan XYZ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat kepada para pembaca, yaitu:

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber acuan bagi para penanggung jawab *human resource* dalam perusahaan terutama hal yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis sebagai sumber informasi bagi para pembaca mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa batasan masalah dikarenakan terbatasnya waktu yang ada serta terbatasnya kemampuan dalam melakukan penelitian ini. Salah satu batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu penelitian ini memakai metode *judgemental sampling*. Dalam penarikan sampelnya, metode ini hanya menggunakan responden yang memenuhi syarat tertentu yaitu karyawan tetap perusahaan XYZ yang sudah bekerja minimal 2 tahun di perusahaan. Selain itu, penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan di perusahaan lain karena hanya meneliti permasalahan yang ada pada karyawan perusahaan XYZ.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini dibuat secara urut dan juga sistematis agar dapat dengan mudah dimengerti serta memberikan pengertian secara jelas, yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pembahasan yang berkaitan atau berhubungan dengan sebuah fenomena dan latar belakang akan permasalahan yang ditemukan dalam sebuah perusahaan, pertanyaan penelitian, tujuan, manfaat, dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini akan mengandung uraian mengenai teori-teori yang menjadi dasar seluruh variabel yang menjadi topik pembahasan dalam penelitian ini yang berasal dari para ahli, model, dan hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan serta menjelaskan bagaimana susunan penelitian akan dilaksanakan yaitu cara penelitian akan diambil, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian sebagai responden dalam survei, metodologi pengumpulan data, teknik sampling, uji coba validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan dan menjelaskan bagaimana hasil dari analisis data serta pembahasan hasil analisis data tersebut.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan memaparkan kesimpulan hasil analisis serta pembahasan mengenai bab sebelumnya dan juga memaparkan keterbatasan dari penelitian serta saran bagi penelitian selanjutnya.