

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan terdiri atas berbagai sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dapat menjalankan berbagai fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), pengarahan (*directing*), menggerakkan (*actuating*), serta pengendalian (*controlling*). Apabila tidak ada sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka dukungan sumber daya lain tidak akan begitu berarti karena tidak akan dapat berjalan sesuai harapan, dimana sumberdaya manusialah yang menjalankan seluruh aktivitas dalam sebuah proses bisnis perusahaan.

Apabila suatu bisnis ingin mencapai tujuan yang direncanakan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia nya adalah dengan Job Satisfaction dari karyawan, yang membuat karyawan betah di dalam perusahaan dan menjadi loyal terhadap perusahaan (Dhir, 2020). Karyawan yang puas akan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti jenjang karir yang jelas dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang bersama dengan perusahaan (Walker and Boyne, 2005). Ketika karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan maka menjadi faktor kesuksesan dalam perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya (Yao et al., 2019). Employee Royalty juga menandakan bahwa karyawan di dalam perusahaan memiliki kualitas yang baik seperti pekerja keras, memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik, semua hal tersebut dapat

meningkatkan nilai dari perusahaan dan juga nilai dari karyawan tersebut (Masakure, 2016).

Literatur yang ada juga menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja akan mengurangi jumlah karyawan untuk berhenti bekerja (Dhir, 2020). Penelitian mengenai keterkaitan antara Job Satisfaction dengan Employee Royalty mendapat perhatian yang signifikan dari peneliti di masa lalu. Mengenai karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka dan setia ketika perusahaan memberi jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk belajar di tempat atau lingkungan kerja serta juga tumbuh bersama dalam perusahaan tersebut (Newman et al., 2011). Job Satisfaction adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Timothy, 2018). Job Satisfaction setiap karyawan itu berbeda-beda, karena setiap orang mempunyai tingkat kepuasannya tersendiri. Job Satisfaction sangat penting untuk karyawan perusahaan bahkan menjadi sebuah kebutuhan. Kemudian, kepuasan dapat diartikan bahwa salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 2000).

Job Satisfaction pun dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung lainnya seperti *Person Job Fit* (PJF), *Person Organizational Fit* (POF) dan *Perceived Supervisor Support* (PSS) seperti penelitian yang dilakukan oleh (Dhir et al., 2020a) Pernyataan menurut Iqbal (2012) PJF adalah hal yang selalu disarankan untuk karyawan bekerja sesuai dengan bidang atau kompetensinya agar bisa mencapai kinerja yang baik di tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan dalam suatu perusahaan pada tahap awal penyeleksian, *supervisor* berfungsi menjaring orang-

orang yang sesuai dengan kriteria dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut lalu dimasukkan ke dalam divisi sesuai dengan keterampilan dan keahliannya (Iqbal et al., 2012). Setiap individu di dalam perusahaan memiliki karakteristik masing-masing, dan yang dicari dari setiap individu ini adalah kesesuaian dengan situasi pekerjaan yang dilakukan supaya mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan kompetensi dari keahlian atau keterampilannya (Chen et al., 2016). Kedua POF merupakan bentuk dari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang tertanam pada setiap individu di dalam sebuah perusahaan (Kristof, 1996). Setiap individu mempunyai nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah pekerjaan dimanapun berada agar merasa nyaman dengan apa yang akan di lakukannya. Nilai yang dimaksud disini adalah pedoman dalam menjalani aktivitas sehari-hari yang dilakukan karyawan diluar pekerjaan di jalan di dalam perusahaan. Secara psikologis yang baik di dalam perusahaan bisa mencapai penyesuaian di antara karyawan di perusahaan tersebut dengan lingkungan pekerjaannya (Rodrigues et al., 2020)

Selain itu ada variabel terakhir yang mempengaruhi Employee Royalty yaitu PSS. Peranan *supervisor* dalam sebuah bisnis sangatlah penting untuk mengarahkan karyawan yang ada di bawahnya. Employee Royalty mengacu pada “pengabdian atau keterikatan antara karyawan dengan tempat mereka bekerja”, Employee Royalty merupakan proses dari individu dalam suatu perusahaan dengan menyumbangkan seluruh waktu, tenaga dan pengetahuan maksimal bagi perusahaan. Karyawan yang loyal bisa menjadikan asset luar biasa bagi sebuah perusahaan dan juga dapat menghasilkan pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan yang terus berkembang (Rishipal, 2019). Dengan bantuan dari

supervisor dalam membimbing karyawan pada proses bisnis, ini dapat meningkatkan nilai lebih dari perusahaan tersebut dari sisi sumber daya manusia nya. Penelitian sebelumnya meneliti mengenai beberapa hal yang tidak dicantumkan seperti waktu karyawan dalam lama bekerja dan juga mengambil dari beberapa sampel secara umum, kriteria bekerja dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya dalam mendukung Employee Royalty dipengaruhi oleh faktor lingkungan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan performa dari karyawan karena mereka merasa bahwa tempat bekerja adalah rumah kedua (Bashir et al., 2020). Tempat bekerja sebagai aktivitas sehari-hari karyawan di bangun sedemikian rupa agar nyaman sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik (Onwuchekwa et al., 2018). Di saat seperti ini perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai proses bisnis yang baik, hal-hal mendasar dalam bekerja menjadi pertimbangan yang lebih mendalam dari pihak managerial ke atas (Baldonado, 2018). Ini menjadikan perusahaan perlu memperhatikan cara kerja karyawan agar mereka merasa betah dalam perusahaan. Perusahaan dengan beban kerja yang lebih dan penanganan terkait dengan alur kerja akan mempengaruhi lingkungan kerja bagi karyawan. Karyawan yang mengalami hal tersebut dapat menyebabkan tidak betah di dalam pekerjaan saat menjalaninya. Job Satisfaction dan loyalitas dalam diri mereka menjadikan proses bisnis dan target yang diinginkan tidak mungkin untuk di capai (Taheri et al., 2020).

Permasalahan yang di alami terkait dengan Employee Royalty terdapat pada perusahaan LYD Group. LYD Bali Group adalah salah satu company hospitality yang dibangun sejak 2010 dan berpusat di daerah Kerobokan- Bali. LYD Bali Group bergerak di bidang Food and Beverages Services yang berlokasi di Bali,

memiliki beberapa bisnis yang masih beroperasi sampai saat ini. Tidak hanya bergerak di sektor Restaurant, Beach Club, Night Club namun juga ke sektor Perkebunan yang akan menjadi pemasok supply (sayur-mayur) untuk seluruh bisnis under LYD Bali Group.

Bisnis nya diantara lain, La Plancha yang memiliki beragam bean bag yang menjadi ciri khasnya , La Brisa dengan konsep beach club yang sangat unik dan memiliki event yang dilaksanakan setiap hari minggu yaitu Sunday Market. Sunday Market sendiri juga menjadi ciri khas dari La Brisa karena berada di ruang lingkup dari La Brisa. La Favela, merupakan bisnis LYD Bali Group yang memiliki konsep yang berbeda karena mengusung tema Mexican, Spanyol dan keragaman timur tengah. La Favela merupakan Night Club yang berlokasi di Seminyak dan menjadi sangat terkenal karena memiliki ciri khas tersendiri yaitu Patung yang berbentuk seperti 'Yesus' dan ini menjadi daya Tarik yang sangat iconic untuk La Favela, kemudian Attika yang Dimana ini 1 tempat dengan a Favela karena berada di Lantai 3 dari La Favela itu sendiri dengan konsep Music yang berbeda (khusus jazz). La Laguna ini merupakan beach club dan bungalows yang saat ini masi dalam proses Pembangunan untuk diperbaiki besar-besaran dan diperkirakan akan re-opening pada akhir tahun 2024. Bokashi, ini merupakan restaurant-bar yang mengusung tema Japanese style, Bokashi sendiri saat ini sudah memiliki 2 venue di Lokasi yang berbeda. Bokashi yang bertempat di Berawa dan Bokashi yang bertempat di Pererenan.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menjabarkan mengenai latar belakang masalah tersebut maka dapat di tarik rumusan masalah yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh dari variabel person job fit terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group ?
- 2) Bagaimana pengaruh dari variabel person organizational fit terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group ?
- 3) Bagaimana pengaruh dari variabel perceived organizational support terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group ?
- 4) Bagaimana pengaruh dari variabel work environment terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group ?
- 5) Bagaimana pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Royalty dari LYD Group ?
- 6) Bagaimana pengaruh langsung dari variabel person job fit terhadap Employee Royalty LYD Group ?
- 7) Bagaimana pengaruh langsung dari variabel person organizational fit terhadap Employee Royalty LYD Group ?
- 8) Bagaimana pengaruh langsung dari variabel perceived supervisor support terhadap Employee Royalty LYD Group ?
- 9) Bagaimana pengaruh langsung dari work environment terhadap Employee Royalty LYD Group ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini berdasarkan dari latar belakang masalah dan juga rumusan yang telah di buat oleh peneliti adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel person job fit terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group.

2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel person organizational fit terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group.

3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel perceived organizational support terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group.

4) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel work environment terhadap Job Satisfaction pada karyawan LYD Group.

5) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Royalty dari LYD Group.

6) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung dari variabel person job fit terhadap Employee Royalty LYD Group.

7) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung dari variabel person organizational fit terhadap Employee Royalty LYD Group.

8) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung dari variabel perceived supervisor support terhadap Employee Royalty LYD Group.

9) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung dari work environment terhadap Employee Royalty LYD Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini akan melihat pengaruh dari PJF, POF, PSS dan work environment dari perusahaan LYD Group terhadap Employee Royalty yang ada di dalamnya melalui Job Satisfaction sebagai variabel mediasi. Jika dari variabel penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan di setiap variabelnya maka diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat dengan adanya penelitian ini, berikut akan dijabarkan beberapa harapan dari adanya penelitian ini sebagai manfaat:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi dunia bisnis dan ekonomi dalam memberikan informasi mengenai PJF, POF, PSS, work environment, Job Satisfaction dan Employee Royalty.

2) Manfaat Praktis

a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat preventif bagi perusahaan dalam menangani fenomena Employee Royalty yang terjadi dan bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami hal sama seperti pada objek penelitian ini.

b) Dapat memberikan wawasan serta pengetahuan baru terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh ketika di bangku kuliah untuk diterapkan pada dunia kerja. Selain itu juga, peneliti dapat mengasah kemampuan dalam melakukan analisis terkait dengan hal Employee Royalty.

c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau rujukan bagi mahasiswa yang meneliti PJF, POF, PSS dan Job Satisfaction dan Employee Royalty.