

BAB I

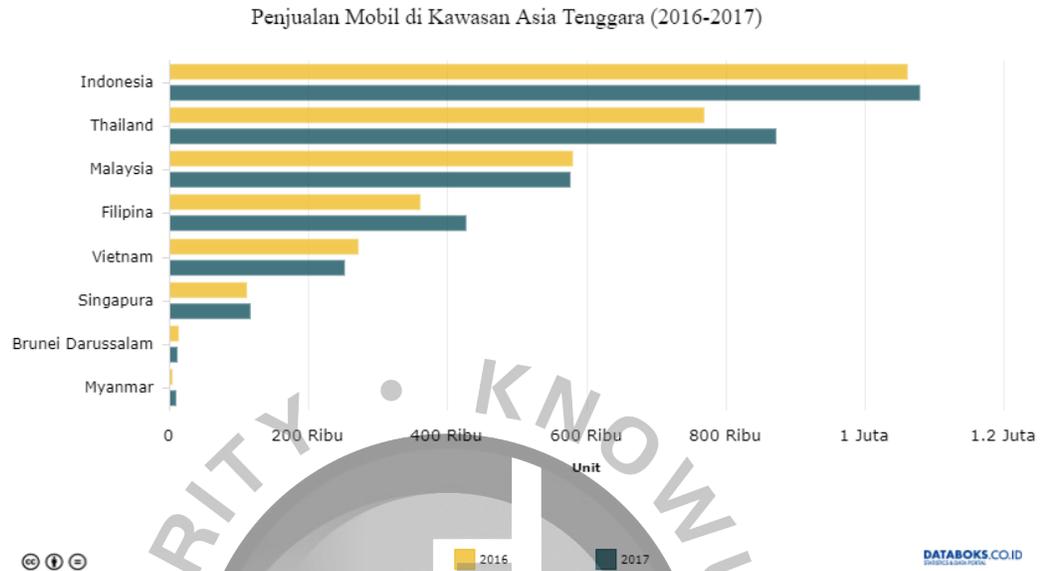
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (N. Arifin, 2012). Sumber daya manusia juga dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri. Manager menggambarkan aktifitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Secara global, lingkungan dunia usaha saat ini berada dalam masa transisi dari era revolusi industri menuju era revolusi informasi dan komunikasi (Budiarsana, 2015). Komunikasi informasi semakin bermutu dan semakin cepat menyebabkan perubahan lingkungan yang cepat, dinamis dan rumit. Perubahan tersebut tidak hanya bersifat evolusioner, namun seringkali bersifat revolusioner. Pada saat ini terjadi perkembangan teknologi dalam tiga sektor utama yaitu teknologi transportasi, teknologi manufaktur, teknologi informasi dan komunikasi.

Gambar 1.1 Data Penjualan Mobil Asia Tenggara



Sumber: (Databoks.katadata.co.id)

Berdasarkan data diatas, penjualan mobil di kawasan Asia tenggara pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 mengalami peningkatan. Dilihat dari data tersebut, Indonesia menempati posisi pertama dan mengalahkan beberapa negara lain di Asia Tenggara. Perkembangan teknologi transportasi memungkinkan produk yang berupa barang dan jasa mengalir dari bagian dunia yang satu ke bagian dunia yang lain dengan jumlah *relative* besar, dalam waktu yang *relative* singkat serta dalam harga yang *relative* murah (Budiarsana, 2015).

Menurut data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) pada tahun 2018 tingkat penjualan kendaraan roda empat di Indonesia mencapai 1.151.413 unit, melewati penjualan 2017 sebanyak 1.079.886 unit. Dengan angka

tersebut penjualan mobil selama 2018 berhasil melampaui target 1,1 juta unit yang pernah di tetapkan Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO, 2018).

PT Salama Enersia Santosa didirikan pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang. PT Salama Enersia Santosa bergerak dibidang *automotive* yaitu jual beli mobil. Menurut *co-founder* perusahaan yang penulis wawancarai di kantor, mengatakan bahwa para pimpinan perusahaan melakukan pengawasan secara langsung terhadap pekerjaan para karyawannya untuk menghindari *gap* antara pimpinan dan karyawan, selain itu juga untuk meminimalisir kesalahan yang di lakukan. Akan tetapi, menurut karyawan PT Salama Enersia Santosa yang penulis wawancara, mereka dipaksa untuk bekerja seperti tidak kenal waktu. Contohnya adalah ketika sudah lebih dari jam kerja dan mereka mendapatkan *e-mail* dari perusahaan, mereka harus mengerjakannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap manajer pemasaran PT Salama Enersia Santosa, penjualan mobil pada tahun 2015 hingga 2018 meningkat sebesar 13,1%. Hal ini disebabkan karena para karyawan mendapatkan *reward* dari hasil penjualan yang telah mereka capai. Apabila terdapat karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan, maka manajer akan memberikan *punishment* berupa kebijakan demosi jabatan.

PT Salama Enersia Santosa adalah perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan. PT Salama Enersia Santosa bergerak dibidang *automotive*

dan pembiayaan dengan metode Syariah, metode ini masih jarang digunakan oleh perusahaan-perusahaan sejenis. Metode Syariah yang digunakan berupa akad Murabahah dan Ijarah. Murabahah adalah transaksi jual beli suatu barang sebesar harga perolehan barang ditambah dengan margin yang disepakati oleh para pihak, dimana penjual menginformasikan terlebih dahulu harga perolehan kepada pembeli (Muhamad, 2014). Sedangkan Ijarah adalah Akad sewa menyewa antara pemilik objek sewa dan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakannya dengan opsi perpindahan hak milik objek sewa pada saat tertentu sesuai dengan akad sewa (Munif, 2016).

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan. Berkembangnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta keterampilan dari karyawan tersebut. Setiap karyawan harus mempunyai semangat kerja tinggi dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesulitan yang timbul dari tugas dan kewajibannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan menyulitkan untuk mencapai hasil yang baik dan membuat para karyawan mudah menyerah dalam menghadapi masalah (Yusuf, 2018). Banyak pekerja di Indonesia yang tidak bekerja

secara bebas dan giat, melainkan tertahan oleh suasana buruk yang terdapat dalam perusahaan.

Kepemimpinan adalah tentang menetapkan arah atau mengembangkan visi masa depan bersama, dengan strategi yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan agar dapat mencapai visi (Sheikh Ali, Abdiaziz Sidow, & Salad Guleid, 2013). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya, dimana kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap manajer PT Salama Enersia Santosa, faktor karyawan merupakan sarana utama bagi manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Khususnya pada bagian penjualan agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan menghasilkan perubahan. Oleh karena itu, pengetahuan tentang kepemimpinan perlu diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Sehingga karyawan nantinya dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Sebagian besar bisnis mengabaikan lingkungan kerja dalam organisasi mereka yang mengakibatkan efek buruk pada kinerja karyawan mereka (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Menurutnya, lingkungan kerja terdiri dari keselamatan bagi karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja

yang baik, motivasi untuk berkinerja baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

Pada PT Salama Enersia Santosa sendiri, hubungan antar rekan kerja terjalin cukup baik dan tidak ada *gap* antara rekan kerja maupun *top management*. Selain itu, ruang bekerja yang memiliki tingkat kenyamanan tinggi membuat para karyawan tidak mudah merasakan jenuh. Waktu kerja yang fleksibel, membuat para karyawan dapat mengatur waktu bekerja sendiri.

Suatu organisasi perlu memperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menjadi lebih produktif untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi manusia dan manusia memainkan peran yang lebih dominan dalam kepuasan kerja keseluruhan daripada uang sedangkan keterampilan manajemen, waktu dan energi, semua diperlukan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi di era saat ini (Chandrasekar, 2011).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seorang bahagia dalam pekerjaannya (Sheikh Ali et al., 2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan orang terhadap pekerjaannya, banyak faktor yang mempengaruhi adanya ketidakpuasan kerja karyawan, diantaranya adalah harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi dan sebagainya.

Dalam meningkatkan *Employee Job Satisfaction* pada PT Salama Enersia Santosa, *Leadership Style* dan *Work Environment* yang diterapkan saat ini perlu di perhatikan. Apabila perusahaan menciptakan *Leadership Style* dan *Work Environment* yang baik dan sesuai dengan perusahaan, diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan bergantung pada cara para pemimpin dalam memimpin dan lingkungan kerja yang baik.

Sebagaimana diuraikan diatas, *employee job satisfaction* pada PT Salama Enersia Santosa menarik untuk diteliti. Penelitian ini mencoba menguji kembali penelitian (Dartey-Baah & Ampofo, 2016) pada konteks yang berbeda dengan menambahkan variabel *work environment*. Penelitian yang masih sedikit tentang *work environment* membuka kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Peneliti ingin mengetahui apakah dimensi dari *transactional leadership style*, dan *work environment* mempengaruhi *job satisfaction*. Penelitian ini akan diuji pada karyawan PT. Salama Enersia Santosa.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Dartey-Baah & Ampofo, 2016) dengan pengembangan model dan objek yang berbeda. Dimana pada penelitian (Dartey-Baah & Ampofo, 2016) hanya menggunakan variabel *transactional leadership style* beserta 3 dimensinya yang dapat mempengaruhi *employee job satisfaction*. Saran dari penelitian tersebut adalah membedakan budaya dan objek penelitian.

Kemudian peneliti menambah variabel *work environment* yang dapat mempengaruhi *employee job satisfaction* (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Adapun alasan penambahan variabel ini karena variabel ini dirasa cocok untuk perusahaan *start-up* seperti PT Salama Enersia Santosa. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana *employee job satisfaction* dilihat dari sisi *work environment*, *contigent reward* dan *management by exception*.

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, serta pengambilan data yang akan dilakukan melalui kuisiner. Penelitian ini dapat dilakukan dengan tepat dan dapat menuju sasaran yang sesuai dengan perumusan masalah, maka penulis melakukan pembatasan dalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan PT Salama Enersia Santosa, Jakarta, penelitian ini akan mengukur tingkat *Employee Job Satisfaction* yang ditinjau dari *Contigent Reward*, *Management by Exception* dan *Work Environment*.
2. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan tetap yang bekerja di PT Salama Enersia Santosa Jakarta yang telah melalui masa percobaan.

Vaiabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah *Employee Job Satisfaction*. Variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variable dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen adalah *Contigent Reward*, *Management by Exception* dan *Work Environment*.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena tentang bisnis *start-up* yang ada di Indonesia membuat PT Salama Enersia Santosa melakukan banyak inovasi di bidang *digital* dengan melakukan *retraining* kepada seluruh karyawannya untuk dapat terus bersaing di era *digital* ini. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan tetap, untuk dapat terus bersaing di era *digital* ini perusahaan memerlukan *effort* lebih dari karyawannya yang mengharuskan karyawan untuk lembur demi kemajuan untuk perusahaan sendiri. Hal tersebut menimbulkan adanya permasalahan dalam *Contigent Reward, Management by Exception, Work Environment* dan *job satisfaction* yang akan diteliti oleh penulis.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Contigent Reward* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees' Job Satisfaction* pada karyawan PT Salama Enersia Santosa?
2. Apakah *Management by Exception* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees' Job Satisfaction* pada karyawan PT Salama Enersia Santosa?
3. Apakah *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees' Job Satisfaction* pada karyawan PT Salama Enersia Santosa?

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh beberapa hal, antara lain:

1. *Contingent Reward* yang diteliti oleh penulis berupa *reward* yang diberikan.
2. *Management by Exemption* yang dimaksud berupa pengawasan secara langsung dari pimpinan terhadap karyawan.
3. *Work Environment* yang diteliti oleh penulis merupakan variabel modifikasi.
4. *Job Satisfaction* yang diteliti penulis membahas *Job Satisfaction* secara umum, baik berupa kenyamanan, perasaan bahagia, dan hal-hal yang dirasakan oleh karyawan.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Contingent Reward* terhadap *Employees' Job Satisfaction* pada karyawan PT Salama Enersia Santosa.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Management by Exception* terhadap *Employees' Job Satisfaction* pada karyawan PT Salama Enersia Santosa.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Environment* terhadap *Employees' Job Satisfaction* pada karyawan PT Salama Enersia Santosa.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa dapat bermanfaat dan berguna bagi akademisi, peneliti, dan perusahaan.

1. Bagi Akademisi

1. Sebagai bahan wacana untuk menambah pengetahuan, pengertian, pemahaman, hubungan antara pengaruh *Contigent Reward, Management by Exception* dan *Work Environment* terhadap *Employees Job Satisfaction*.
 2. Memberikan gambaran seberapa besar pengaruh *Contigent Reward, Management by Exception* dan *Work Environment* terhadap *Employees Job Satisfaction*.
2. Bagi Peneliti
1. Menambah pengetahuan mengenai keilmuan di sumber daya manusia terutama di bidang *Contigent Reward, Management by Exception* dan *Work Environment* terhadap *Employees Job Satisfaction*, serta meningkatkan kemampuan dalam penulisan karya ilmiah.
 2. Memberikan pemahaman teoritis seperti apa yang sudah dipelajari selama proses penelitian, agar dapat diterapkan sejalan dengan kegiatan praktisnya.
3. Bagi Perusahaan
1. Mengetahui pengaruh *Contigent Reward* terhadap *Employees Job Satisfaction*.
 2. Mengetahui pengaruh *Management by Exception* terhadap *Employees Job Satisfaction*.
 3. Mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap *Employees Job Satisfaction*.
 4. Penelitian ini dapat membantu pihak PT Salama Enersia Santosa untuk meningkatkan *Employees' Job Satisfaction*.

Penelitian ini diharapkan mampu dapat memberikan gambaran dan membantu bagian manajemen sumberdaya manusia di perusahaan dalam memahami dan mengetahui tingkat kepuasan karyawannya.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini akan menjelaskan beberapa hal. Terdapat lima bab pada penelitian ini dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang menguraikan isi penelitian ini. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Isi dari bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel, sampling data dan sumber data, metode pengumpulan data definisi operasional variabel dan alat analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian kesimpulan. Bab ini ditutup dengan keterbatasan, saran dan implikasi yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

