

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting, Tantangan yang dihadapi organisasi bisnis semakin meningkat tajam disemua aspek pekerjaan karena revolusi teknologi informasi dan komunikasi yang menciptakan dunia tanpa batas yang menitikberatkan pada kualitas kerja sebagai ciri utama kesuksesan. Menurut Kaya (2015) revolusi ini memaksa semua organisasi bisnis untuk fokus pada keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku sumber daya manusia mereka karena banyak penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah penentu utama dalam membangun keunggulan kompetitif, dan kesuksesan atau kegagalan secara keseluruhan baik dalam organisasi jasa atau manufaktur. Dengan adanya karyawan perusahaan dapat mencapai tujuannya karena karyawan berkaitan langsung dengan kegiatan disebuah perusahaan. Kemampuan dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik tergantung dari perlakuan perusahaan kepada karyawannya. kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, Stephen dan Timothy (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan hasil evaluasi karakteristiknya. Menurut Umar (2015) kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan

kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan mengakibatkan frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, serta emosinya tidak stabil. Menurut Hasibuan (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan, kepuasan tersebut akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, pemberdayaan karyawan dianggap sebagai salah satunya. Menurut Rizwan (2015) pemberdayaan karyawan diidentifikasi sebagai rasa motivasi intrinsik yang membantu karyawan untuk menjadi individu yang memiliki motivasi diri dan berkomitmen yang merasa bertanggung jawab untuk melakukan upaya dan kualitas kerja yang tinggi. Sejumlah studi organisasi menemukan bahwa pekerja yang diberdayakan lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Gyumin Lee (2015) mereka menganggap bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek motivasi pada pekerjaan, dan karyawan lebih cenderung menganggap manajemen dan hubungan kerja mereka dapat dipercaya dan mengabdikan diri pada organisasi.

Selain banyak faktor lainnya, hubungan dengan rekan kerja dianggap berpengaruh penting pada kepuasan kerja karyawan, menurut Maulana (2015) rekan kerja yang baik adalah yang dapat menjadikan suasana kerja biasa saja, menjadi sesuatu yang sangat spektakuler. Ia tidak hanya bersedia membantu rekannya, tapi juga mampu menjadi pendengar yang baik dan dapat memberikan

saran mengenai masalah yang paling kecil sekalipun. teori jaringan sosial telah menunjukkan bahwa dukungan sosial dari jaringan rekan kerja berfungsi sebagai sumber daya yang mempengaruhi kepuasan kerja, dukungan sosial telah didefinisikan secara luas sebagai ketersediaan membantu hubungan, menurut Abdallah (2015) dukungan sosial membuat seseorang percaya bahwa dirinya sedang diurus, dihormati dan dihargai.

Terlihat bahwa ada hubungan antara pemberdayaan karyawan dan hubungan dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, keterkaitan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja sangat jelas, Abraiz (2016) menyelidiki hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja, ditemukan bahwa ada hubungan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, kreativitas dan kepuasan kerja. Sedangkan disisi lain, penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber seperti supervisor, kolega, keluarga, dan teman. Mereka berpendapat bahwa hubungan rekan kerja memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi karyawan yang dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan, dan hubungan dekat dengan rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Abdallah (2015) studi ini juga menemukan bahwa dukungan rekan kerja dan kepuasan dengan orang lain berkorelasi positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Toyota merupakan salah satu nama perusahaan mobil dari Jepang yang cukup banyak peminatnya di Indonesia, khususnya di area Yogyakarta. Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta merupakan salah satu dealer resmi dari Toyota. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Magelang - Yogyakarta Km.7 Sendangadi,

Mlati, Sleman, D.I Yogyakarta. Data menunjukkan adanya penurunan penjualan yang sangat drastis dari bulan Desember menuju Januari, dan hanya terdapat peningkatan yang sedikit dari bulan Januari ke Februari, data tersebut sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penjualan Mobil

Desember 2020	174 Unit
Januari 2021	45 Unit
Februari 2021	55 Unit

Sumber: Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada salah satu karyawan, diketahui bahwa kurangnya hubungan dengan sesama rekan kerja dapat dilihat ketika karyawan hanya bersama saat berada didalam kantor, diluar kantor mereka hanya berinteraksi dengan teman dekatnya saja, kurangnya kedekatan antara karyawan dan atasan dapat dilihat dari banyak karyawan yang mengabaikan tugas yang diberikan oleh atasan seperti menjaga sebuah pameran di mall dan menjaga bengkel pada *shift* malam. Kurangnya pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari sedikitnya kegiatan didalam kantor, hanya karyawan tertentu saja yang tetap bertahan didalam kantor setelah selesai *briefings* pagi, dan karyawan yang lain pergi ke warung yang terdapat disamping dan depan kantor ataupun pulang.

Dari penjelasan diatas maka variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel dipenden, sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan batasan ruang lingkup dari suatu masalah, batasan masalah perlu diketahui supaya permasalahan yang diteliti tidak keluar dari topik, batasan masalah tersebut antara lain:

1. Menurut Rizwan (2015) pemberdayaan karyawan diidentifikasi sebagai rasa motivasi intrinsik yang membantu karyawan menjadi individu yang memiliki motivasi diri dan berkomitmen yang merasa bertanggung jawab untuk melakukan upaya dan kualitas kerja yang tinggi.
2. Menurut Kainkan (2015) hubungan dengan rekan kerja adalah adanya dukungan yang positif dari sosial, terutama rekan kerja.

3. Stephen dan Timothy (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan hasil evaluasi karakteristiknya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis maupun akademis, manfaat tersebut ialah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya atau menambah wawasan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan teori-teori yang ada.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas perusahaan di sektor

sumber daya manusia supaya kinerja sumber daya manusianya dapat meningkat, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari bentuk dan waktu penelitian, obyek dan subyek penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data,

metode pengukuran data, dan metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh oleh Peneliti.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari data yang sudah dianalisis dan saran yang diberikan oleh peneliti terkait penelitian ini.

