

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJA SAMA,  
DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. CHANG JOO INDO**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**VERIO CHANDRA**

**NPM: 115170037**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJA SAMA,  
DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. CHANG JOO INDO**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**VERIO CHANDRA**

**NPM: 115170037**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : VERIO CHANDRA  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170037  
Program Studi : S1 MANAJEMEN  
Alamat : [REDACTED]  
Tangerang

Telp: -  
HP [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 9 Juli 2021



VERIO CHANDRA

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

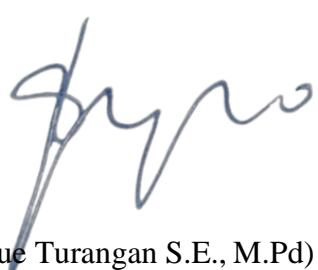
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : VERIO CHANDRA  
NIM : 115170037  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJA SAMA, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CHANG JOO INDO

Jakarta, 3 Juli 2021

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : VERIO CHANDRA  
N. P. M. : 115170037  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN,  
KERJA SAMA, DAN PELATIHAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CHANG  
JOO INDO

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherenatif tanggal 26 Juli 2021 dan  
dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Dr. Miharni Tjokosaputro S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.  
- Dra. Yusbardini, M.E.

Jakarta, 26 Juli 2021

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

## **ABSTRACT**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY  
ECONOMIC AND BUSINESS FACULTY  
JAKARTA**

- (A) VERIO CHANDRA
- (B) EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, TEAMWORK,  
AND TRAINING ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT.  
CHANG JOO INDO
- (C) XV + 69 pages, 2021, 21 tables; 3 pictures; 3 attachments
- (D) Human Resource Management
- (E) Abstract: *The purpose of this research was to determine the effect of employee empowerment, teamwork, and training on job satisfaction of employees of PT. Chang Joo Indo. This causal quantitative research used 40 samples. The sample was collected using a non-probability sampling method using a saturated sampling technique. The sample of this research are employees who work at PT. Chang Joo Indo. Data collection technique using a questionnaire. Data were analysed using SEM. The result obtain from this research are teamwork and training have a positive effect on job satisfaction while employee empowerment has no effect on job satisfaction.*
- (F) Reference list 40
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) VERIO CHANDRA
- (B) PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJA SAMA, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CHANG JOO INDO
- (C) XV + 69 halaman, 2021, tabel 21; gambar 3; lampiran 3
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja sama, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Chang Joo Indo. Penelitian kuantitatif yang bersifat kausal ini menggunakan sebanyak 40 responden. Pengumpulan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Chang Joo Indo. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan SEM. Hasil didapatkan dari penelitian ini adalah kerja sama dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- (F) Daftar acuan 40
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## **MOTTO**

*“To Infinity and Beyond”*

-Buzz Lightyear

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama, dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Chang Joo Indo.” Yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bimbingan, bantuan, dukungan, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik. Ucapan terima kasih ini akan diberikan kepada yang terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
6. Bong Hasan Chandra dan Herlina Go selaku kedua orang tua penulis, yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Kepada teman-teman kuliah khususnya Peter, Chandra, Timothy, Gilang, Hendra, Kartika, Preshella, Febby, Millenia,dan Florencia yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini.
8. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu, penelis menerima kritik dan saran dari pembaca, karena akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,  
(Verio Chandra)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. PERMASALAHAN .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	5
<b>B. TUJUAN DAN MANFAAT .....</b>	<b>5</b>
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
<b>A. GAMBARAN UMUM TEORI .....</b>	<b>7</b>
<b>B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....</b>	<b>7</b>
1. Pemberdayaan Karyawan .....	7
2. Kerja sama .....	8
3. Pelatihan.....	9
4. Kepuasan kerja.....	9
<b>C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....</b>	<b>10</b>

1.	Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Kerja .....	10
2.	Kerja sama dengan Kepuasan Kerja .....	10
3.	Pelatihan dengan Kepuasan Kerja .....	11
D.	<b>PENELITIAN RELEVAN</b> .....	11
E.	<b>KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		19
A.	<b>DESAIN PENELITIAN</b> .....	19
B.	<b>POPULASI, DAN TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL</b> .....	19
1.	Populasi .....	19
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	19
C.	<b>OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTUMEN</b> .....	20
1.	Pemberdayaan Karyawan .....	20
2.	Kerja sama .....	21
3.	Pelatihan.....	23
4.	Kepuasan Kerja.....	24
D.	<b>ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS</b> .....	26
1.	Analisis Validitas .....	27
2.	Analisis Reliabilitas.....	29
E.	<b>ANALISIS DATA</b> .....	30
1.	Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model Evaluation</i> ).....	30
2.	Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	31
3.	Pengujian Hipotesis.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....		32
A.	<b>DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN</b> .....	32
1.	Jenis Kelamin .....	32
2.	Usia .....	33
B.	<b>DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b> .....	33
1.	Pemberdayaan Karyawan (X1) .....	34
2.	Kerja Sama (X2).....	35
3.	Pelatihan.....	36
4.	Kepuasan Kerja (Y) .....	38
C.	<b>HASIL ANALISIS DATA</b> .....	40

1. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
2. Nilai <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	42
3. Nilai <i>Path Coefficient</i> .....	42
4. Nilai <i>Effect Sizes</i> ( $f^2$ ) .....	43
5. Nilai <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	44
6. Hasil Uji Hipotesis.....	45
D. PEMBAHASAN .....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
A. KESIMPULAN .....	48
B. SARAN.....	48
1. Bagi Perusahaan.....	48
2. Bagi Penelitian Selanjutnya .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>54</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....</b>	<b>13</b>
<b>Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pemberdayaan Karyawan.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kerja Sama.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Pelatihan.....</b>	<b>23</b>
<b>Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabel 3.5 Skala Likert.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i>.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 3.7 Hasil <i>Outer Loading</i>.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 3.8 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 4.3 Deskripsi Objek Penelitian Pemberdayaan Karyawan (X1).....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 4.4 Deskripsi Objek Penelitian Kerja Sama (X2).....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4.5 Deskripsi Objek Penelitian Pelatihan (X3).....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4.6 Deskripsi Objek Penelitian Kepuasan Kerja (Y).....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4.7 Nilai Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>).....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.8 Nilai <i>Predictive Relevance</i> (<math>Q^2</math>).....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.9 Nilai <i>Path Coefficient</i>.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.10 Nilai <i>Effect Sizes</i> (<math>f^2</math>).....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Rata-rata pada Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)...</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>45</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Model Penelitian.....</b>	<b>18</b>
<b>Gambar 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>32</b>
<b>Gambar 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Umur.....</b>	<b>33</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 Kuesioner.....</b>	<b>54</b>
<b>Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden.....</b>	<b>60</b>
<b>Lampiran 3 Output SmartPLS 3.....</b>	<b>65</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. PERMASALAHAN**

##### **1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh pendirinya. Secara umum, tujuan didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk mencari laba atau keuntungan semaksimal mungkin. Jika tujuan perusahaan sudah ditetapkan, maka perusahaan dapat beroperasi dengan terstruktur dan jelas sehingga laba atau keuntungan yang didapat akan semakin meningkat. Tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai apabila terdapat pemimpin yang dapat memimpin perusahaan dengan baik, dan terdapat departemen khusus yang berfungsi mengatur, mengawasi, dan mengelola sumber daya manusia supaya dapat menggunakan faktor produksi yang ada secara efektif dan efisien. Faktor produksi dan faktor sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Faktor sumber daya manusia adalah faktor penting dalam perkembangan global yang penuh dengan persaingan antar organisasi dan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan maksimal. Selain memberdayakan sumber daya manusia, perusahaan juga harus menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawan, baik dari segi ketrampilan, pengetahuan, hingga tingkat kesejahteraan karyawan tersebut. Ketika hal ini diperhatikan oleh perusahaan, maka karyawan memiliki motivasi untuk memberikan seluruh kemampuannya untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan. Hasibuan

(2013), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Karyawan menjadi pelaku utama dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap karyawan ini akan menentukan loyalitas, prestasi kerja, dan dedikasi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Globalisasi ekonomi dan pasar telah memunculkan peran yang semakin penting dari *Total Quality Management* (TQM) atau manajemen kualitas total (Guasch, 2007). Beberapa pendukung menganggap TQM sebagai salah satu inovasi dalam praktik manajemen selama dekade terakhir (Wilkinson dikutip dari Bari, 2016).

Unsur TQM yang berkaitan dengan variabel yang secara langsung mempengaruhi orang mungkin berasal dari kepemimpinan dan komitmen eksekutif, kerja sama tim, keterlibatan karyawan, pemberdayaan karyawan, pelatihan dan pendidikan karyawan (Fotopoulos dan Psomas, 2009).

Dalam menghadapi globalisasi, sumber daya manusia (SDM) harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan potensi karyawannya agar dapat secara bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek utama dari Manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengukuran kepuasan kerja pada karyawan perusahaan. Suatu perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan kerja para karyawan tinggi, hal ini adalah syarat utama untuk meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan.

Handoko (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja para pekerja terlihat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya di perusahaan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif sehingga dapat bekerja

dengan baik, kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada efektivitas perusahaan. Hal ini terlihat dari perbaikan sikap, tingkah laku serta ketrampilan karyawan.

Dalam konteks *Total Quality Management* (TQM), pemberdayaan karyawan umumnya dioperasionalkan dalam dua bentuk. Pertama, mendorong karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, mengidentifikasi masalah dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan cara memberikan wewenang dan mengalokasikan sumber daya bagi karyawan untuk mencapainya. Kedua, pemberdayaan karyawan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka (Hill dan Huq, 2004).

Masalah pemberdayaan karyawan pada PT. Chang Joo Indo adalah pimpinan perusahaan terkadang tidak memberikan kebebasan bagi para karyawan untuk melakukan inisiatif di lingkungan kerja sehingga menyebabkan para karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya. Permasalahan tersebut berarti interaksi antara pimpinan perusahaan dan karyawan kurang erat, hal ini menyebabkan karyawan takut bertanya kepada pimpinan perusahaan. Hal ini membuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berkurang.

Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu dalam konteks ini adalah tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan kerja sama kelompok (*team work*), karena faktor penggerak dari sebuah perusahaan adalah manusia.

Pada konsep TQM, kerja sama tim adalah pusatnya. Kerja melalui tim bertujuan untuk manajemen agar sedapat mungkin menghilangkan hambatan antara orang – orang, spesialisasi, dan hierarki (Prajogo dan Cooper, 2017).

Masalah kerja sama pada PT. Chang Joo Indo adalah kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga proses produksi terkadang terhambat. Hal ini terjadi karena masing – masing karyawan lebih fokus terhadap pekerjaannya masing – masing ketimbang membangun komunikasi satu sama lain antar karyawan. Permasalahan ini yang membuat terjadinya kesalahpahaman antara karyawan sehingga membuat proses produksi mengalami kehambatan. Kepuasan

kerja karyawan akan menurun apabila kerja sama dalam lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik.

Pelatihan dan edukasi adalah salah satu faktor penting dalam implementasi TQM. Pelatihan karyawan merupakan dasar dari banyak program TQM seperti, penerapan konsep baru, pengaturan dan praktik sistem kepuasan pelanggan, penggunaan kendali mutu statistik atau perubahan budaya atau lingkaran kendali mutu (Bowen dan Lawler, 1992; Yang, 2006).

Permasalahan yang terkait dengan pelatihan dan edukasi pada PT. Chang Joo Indo adalah kurangnya komunikasi ketika karyawan baru mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Permasalahan ini sama seperti permasalahan terkait kerja sama PT. Chang Joo Indo. Kurangnya komunikasi tersebut pada proses kerja sama ini menghambat karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di PT. Chang Joo Indo. Terhambatnya penyesuaian di lingkungan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja seorang karyawan menurun.

Informasi mengenai ketiga permasalahan utama yang akan diteliti pada penelitian ini didapat dari wawancara secara informal terhadap salah satu karyawan PT. Chang Joo Indo. Oleh karena itu, alasan ketiga variabel tersebut dijadikan variabel independen (X) pada penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah pemberdayaan karyawan, kerja sama, dan pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Chang Joo Indo.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama, dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Chang Joo Indo”**.

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah kerja sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?

- d. Apakah komitmen eksekutif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- e. Apakah keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?

### **3. Batasan Masalah**

Adapun beberapa batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a. Subjek penelitiannya adalah para karyawan yang bekerja di PT. Chang Joo Indo. Pembatasan subjek ini bertujuan agar penelitian ini lebih efektif dan efisien baik dari segi biaya dan waktu.
- b. Objek yang digunakan pada penelitian ini hanya dibatasi pada pemberdayaan karyawan, kerja sama, dan pelatihan sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Chang Joo Indo?
- b. Apakah kerja sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Chang Joo Indo?
- c. Apakah pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja PT. Chang Joo Indo?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah kerja sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **2. Manfaat**

Manfaat yang diberikan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada pimpinan PT. Chang Joo Indo untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap penelitian-peneltian selanjutnya serta dapat menambah referensi bagi mereka mengenai kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. O., & Idris, A. A., (2020). Examining the relationship between soft total quality management (TQM) aspects and employees' job satisfaction in "ISO 9001" Sudanese oil companies. *The TQM Journal*, 33(1).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bari, M.W., Fanchen, M, and Baloch, M.A. (2016). TQM soft practices and job satisfaction; mediating role of relational psychological contract, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235.
- Bowen, D.E. and Lawler, E.E. (1992), Total quality-oriented human resources management, *Organizational Dynamics*, 20(4).
- Bowen, D.E. and Lawler, E.E. III (2006). *The empowerment of service workers: what, why, how, and when*, in Mayle, D. (Ed.), Managing Innovation and Change, 3rd ed., Sage Publications, London.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13(3).
- Dewi, I Gusti Agung Surya, I Gusti Made Suwandana. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4).
- Fotopoulos, C.B. and Psomas, E.L. (2009). The impact of "soft" and 'hard' TQM elements on quality management results, *International Journal of Quality and Reliability Management*, 26(2).
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*.
- Guasch, J.L., Racine, J.L, Sanchez, I. and Diop, M (2007). *Quality Systems and Standards for a Competitive Edge*, The World Bank.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*.

- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga.
- Hatta, Muhammad, Said Musnadi, Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 1(1).
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley
- Hidayat, Syarif, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1).
- Hill, F. and Huq, R. (2004). Employee empowerment: conceptualizations, aims and outcomes, *Total Quality Management and Business Excellence*, 15(8).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Klidas, A. (2001), “Employee empowerment in the European hotel industry: meaning, process and cultural relativity”, PhD thesis, Rozenberg, Amsterdam.
- Lashley, C. (1997), *Empowering Service Excellence: Beyond the Quick Fix*, Cassell, London.
- Lestari, Dewi Kartika, Horia Siregar. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *Arbitrase: Journal of Economics and Accounting*, 1(3).

- Malhotra, N. K. (2010). *Essentials of marketing research*. England: Pearson Educated Limited.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mello, Jeffrey A. (2011). *Strategic Management of Human Resources*. 3<sup>rd</sup> Edition. South Edition. South-western cengage learning.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid I (Edisi sepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Nzewi, H.N., Chiekezie, O.M. and Nnesochi, I.M. (2015). Teamwork and performance of selected transport companies in Anambra state. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(9).
- Prajogo, D.I. and Cooper, B.K. (2010), The effect of people-related TQM practices on job satisfaction: a hierarchical model, *Production Planning and Control*, 21(1).
- Rini, L. Suhairi Hazizma (2013). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karywan Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 11(3).
- Risha, J., Kurniawan, Z., & Widjaja, D. C. (2014). Pengaruh Employee Empowerment terhadap Service Quality di Hotel Bintang 3 di Surabaya. *Journal of Multidisciplinary Research in Healthcare*, 1(1).
- Salma, W. and Hassan, Z. (2016). Impact of effective teamwork on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1).
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1).
- Saputra, I Dw Gd Agus, I Nyoman Sudharma. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2).

- Sarwono. S.W. (2011). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salma, W. and Hassan, Z. (2016). Impact of effective teamwork on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods of Business*. 6<sup>th</sup> ed. Italy: Printer Trento Srl.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 6th Edition*.
- Serinkan, C. and Kızıloglu, M. (2015). Innovation management and teamwork: an investigation in Turkish banking sector. *Journal of Management Policies and Practices*, 3(1).
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia CAPS*, Yogyakarta.
- Yang, C.C. (2006), “*The impact of human resource management practices on the implementation of total quality management: an empirical study on high-tech firms*”, *The TQM Magazine*, 18(2)

