

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor yang penting untuk keberlangsungan perusahaan, karena dalam perusahaan sumber daya manusia adalah penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi aset dari perusahaan, aset ini harus dapat dikembangkan oleh perusahaan, maka aset ini harus dikelola dengan baik dengan cara perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Sumber daya manusia harus dapat mengelola semua aspek dalam perusahaan, karena dalam manajemen sumber daya manusia akan membahas bagian dari manajemen yang pada umumnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian. Perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya ketika perusahaan tersebut mampu mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi terarah. Selain itu dalam pengarahan, perusahaan juga harus menimbulkan rasa nyaman, aman, dan situasi kondusif bagi karyawan yang dimilikinya untuk membantu pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki perusahaan.

Dalam menjalankan fungsinya sumber daya manusia tentunya memiliki tujuan tersendiri dalam perusahaan, tujuan tersebut yaitu, yang pertama merupakan sebagai pendorong bagi perusahaan untuk bekerja secara aktif, tetapi dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pedoman dan pertimbangan yang matang dari pihak manajemen, yang selanjutnya diadopsi oleh pihak-pihak yang tepat. Tujuan yang kedua merupakan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajer sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab untuk memahami dampak kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk karyawan. Tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempersiapkan solusi atas hal yang dapat diprediksi maupun tidak dapat diprediksi, dikarenakan manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam membantu perusahaan agar terhindar dari krisis yang berdampak pada perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia juga berperan sebagai perantara komunikasi antara karyawan dengan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia di Indonesia pada tahun 2017 berdasarkan sumber yang di publish oleh koran elektronik Media Indonesia yang ditulis oleh Adiyanto, (2017) sumber daya manusia Indonesia cenderung meningkat dengan urutan ke-65 dari 130 negara, hal ini Indonesia naik tujuh peringkat dari sebelumnya peringkat ke-72. Hal ini setiap negara yang dinilai sumber daya manusia yang dimiliki diukur dari 4 indikator yang digunakan adalah *human capital*. Indikator tersebut terdiri dari pekerja yang memiliki kemampuan dengan didasarkan paham huruf dan edukasi, tingkat partisipasi pekerja serta tingkat pengangguran, tingkatan pendidikan, dan tingkatan pengetahuan serta kemampuan pekerja dan kesediaan sumber daya. Tetapi jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN peringkat Indonesia masing berada jauh dibawah negara Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Negara-negara tersebut masih jauh diatas peringkatnya dibandingkan dengan Indonesia.

Sedangkan untuk manajemen sumber daya manusia di Jakarta berdasarkan Putra, (2021) yang di publish oleh kumparan mengungkapkan bahwa Pemprov DKI Jakarta merupakan instansi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang dinilai baik di indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Pemprov DKI Jakarta membuat peraturan mengenai budaya kerja guna memelihara sumber daya manusia yang ada di Pemprov DKI. Hal tersebut merupakan suatu perwujudan dari Pemprov DKI Jakarta dalam memberdayakan pegawai yang dimilikinya sebagai harta yang berharga agar dapat mendorong terjadinya perubahan menjadi lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Maka dapat dikatakan bahwa Pemprov DKI Jakarta dengan sangat baik dalam memberdayakan dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Bagaimanapun perusahaan/instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan karyawan dapat timbul ketika karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya, dengan menyelesaikan pekerjaan karyawan akan memiliki ekspektasi tersendiri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan

berharap pekerjaan yang sudah dilakukan memiliki *output* yang positif. Dengan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah di selesai. Rasa puas yang dimiliki karyawan menjadi hal yang sangat baik bagi karyawan dalam pekerjaannya. Robbins and Judge dalam Indrasari (2017, hlm.39) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini adalah hasil evaluasi dari karakteristik yang dimilikinya. Seorang dengan memiliki *job satisfaction* yang tinggi akan memiliki *sense of work* yang positif. Sebaliknya, seorang dengan memiliki *job satisfaction* yang rendah akan memiliki emosi negatif di tempat kerja.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Jobplanet, (2016) mengenai pekerjaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja paling tinggi di Indonesia. Dari hasil riset ini didapatkan hasil dari sepuluh bidang pekerjaan yang memiliki *job satisfaction* tinggi di Indonesia. Bidang pertama yang memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi adalah karyawan di bidang pemerintahan dengan rata-rata tingkat *job satisfaction* sebesar 3,70. Bidang kedua yang memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi adalah karyawan di bidang media dan *public relations* (PR) mendapatkan hasil sebesar 3,59. Bidang selanjutnya dengan hasil *job satisfaction* tertinggi adalah karyawan di bidang penelitian dan pengembangan (Litbang) yang memiliki hasil sebesar 3,59. Bidang selanjutnya adalah karyawan di bidang pelayanan dengan hasil sebesar 3,52. Bidang selanjutnya memiliki *job satisfaction* yang tinggi pada karyawan di bidang pengembangan bisnis yaitu sebesar 3,51. Selanjutnya karyawan di bidang hukum memiliki hasil *job satisfaction* sebesar 3,51.

Bidang selanjutnya karyawan di bidang hukum memiliki *job satisfaction* sebesar 3,51. Selanjutnya *job satisfaction* tertinggi didapatkan oleh pekerja profesional seperti agen properti, pilot, penerjemah Bahasa, dan lain-lain memiliki hasil riset sebesar 3,50. Riset dengan *job satisfaction* tertinggi selanjutnya dihasilkan dari karyawan di bidang teknologi informasi (IT) dengan hasil riset sebesar 3,49. Selanjutnya karyawan di bidang engineering memiliki hasil *job satisfaction* sebesar 3,47. Dan yang terakhir karyawan di bidang marketing dengan hasil 3,46. Hasil ini didapatkan dari populasi sebanyak 48.250 karyawan dari sampel perusahaan sebanyak 18.900. rata-rata yang didapatkan dari riset tersebut

didapatkan *job satisfaction* karyawan di Indonesia sebesar 3,46 dengan nilai tertinggi adalah 5,0 yang memiliki arti “sangat puas”.

Gambar 1. 10 profesi yang memiliki tingkat kepuasan tertinggi di Indonesia.



Sumber: *Jobplanet*

Berbeda pada penjelasan diatas, pada survei yang dilakukan Jobstreet, (2014) mengenai *job satisfaction* mendapatkan hasil 62% karyawan di Jakarta merasa terganggu dengan pekerjaannya, hal ini dilihat dari 62% responden mengaku tidurnya tidak nyenyak dikarenakan hanya memikirkan target pekerjaan yang belum tercapai serta memikirkan urusan pekerjaan lainnya. Hal ini menunjukkan karyawan di Jakarta tidak memiliki waktu yang cukup untuk sekedar beristirahat dikarenakan terus dibayangi oleh pekerjaan. Sari, (2018) menyatakan 30 persen karyawan di Indonesia ingin mencari pekerjaan baru, hal ini dikarenakan kepuasan dalam pekerja dapat dipengaruhi oleh cara kepemimpinan atasan atau cara atasan memperlakukan bawahannya, karyawan sangat membutuhkan apresiasi dan pujian yang diberikan dari atasannya. Tetapi di Indonesia belum semua atasan melakukan pemberian apresiasi dan pujian untuk para karyawan yang dimilikinya, sehingga masih banyak karyawan di Indonesia tidak merasa kepuasan dalam bekerja.

Gambar 2. Momen disaat karyawan jakarta memikirkan pekerjaannya



Sumber: JobStreet

Pemimpin dalam perusahaan memiliki peran penting guna membuat suasana yang nyaman untuk para karyawan. Kepemimpinan di sebuah perusahaan menjadi tolak ukur dalam pengembangan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Karakter yang dimiliki pemimpin menjadi satu hal yang sangat diperhatikan oleh para karyawan, karena ketika karyawan mengetahui karakter pemimpinnya karyawan tersebut dapat memposisikan diri sesuai karakter pemimpinnya tersebut. Karakter yang dimiliki pemimpin dapat terbentuk melalui beberapa faktor, yaitu faktor pendidikan, lingkungan, latar belakang, maka dari itu karakter tersebut akan mengacu pada keaslian jati diri dari seorang pemimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi karyawan yang dimilikinya sesuai dengan nilai-nilai inti, kepercayaan, kelemahan serta kekuatan yang dimiliki sesuai dengan jati diri pemimpin tersebut.

Menjadi pemimpin yang memiliki *authentic leadership* tidak mudah karena pemimpin harus memiliki *skill* yang baik. Pemimpin yang memiliki *authentic leadership* harus memiliki sifat kerja keras agar dapat memahami dirinya sendiri, harus memiliki moral serta integritas yang baik yang tertanam pada dirinya sendiri dan harus pandai dalam mengelolah emosi guna untuk kepentingan orang banyak yang dipimpinya. Di Indonesia sendiri *authentic leadership* sudah dimiliki oleh

Wanda Hanifah, 2021

*Pengaruh Authentic Leadership Dan Employee Engagement Terhadap Job Satisfaction Karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta.*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

para tokoh pemimpin di Indonesia itu sendiri. Menurut Initentangpsikologi, (2019) Pemimpin Indonesia yang memiliki *authentic leadership* dalam bidang politik ialah Ir. Soekarno, Gus Dur, Ir. Joko Widodo, dan Basuki Tjahaja Purnama dan masih banyak lainnya, sedangkan pemimpin yang memiliki *authentic leadership* dalam bidang usaha ialah Bob Sadino. Pemimpin-pemimpin tersebut memiliki *authentic leadership* dalam memimpin pada bidangnya.

Gardner, (2016, hlm.35) mendefinisikan *Authentic Leadership* sebagai proses yang berhubungan dengan pengembangan diri yang asli dan prinsip-prinsip melalui perspektif moral. Pengembangan diri asli dapat diperoleh dengan menyadari diri sendiri akan pengembangan diri yang dimilikinya dan tetap berfokus pada pengembangan diri sendiri dan pengikutnya (karyawan). Keaslian ini berlaku untuk hubungan yang melalui komunikasi terbuka dan jujur. Maka dari itu kepemimpinan yang *authentic* dimiliki oleh pemimpin yang memiliki kejujuran pada diri sendiri dan dapat menjadikan lingkungan kerjanya menjadi lingkungan dengan suasana yang positif.

Ketika pemimpin memiliki *authentic leadership* maka akan berpengaruh kepada *job satisfaction* karyawannya. Karena *authentic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dengan menghasilkan suasana yang positif dan nyaman. Untuk karyawan memiliki pemimpin yang gaya kepemimpinannya *authentic leadership* akan merasa nyaman di tempat kerja sehingga karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Di setiap perusahaan pastinya memiliki pemimpin yang berbeda gaya kepemimpinannya, untuk perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan *authentic leadership* akan memiliki karyawan yang antusias, dengan demikian kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawannya memiliki *job satisfaction* yang baik. Pada perusahaan yang memiliki pemimpin yang gaya kepemimpinannya *authentic leadership* akan saling menghormati dan mengakui nilai yang dibawa setiap masing-masing anggotanya, dan akan membuat anggotanya senang datang ke tempat mereka bekerja.

Dalam hal *job satisfaction* dalam suatu perusahaan harus diperhatikan dengan baik. Dalam kehidupan perusahaan pastinya membutuhkan *employee engagement* dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan melibatkan karyawan

dalam melakukan pekerja akan lebih banyak ide-ide untuk perkembangan perusahaan kedepannya. *Employee engagement* dalam hal pekerjaan maka karyawan akan merasa memiliki komitmen yang besar terhadap visi dan misi perusahaan dan mempunyai kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan akan membuat semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Keterlibatan karyawan memiliki peran penting untuk perusahaan karena dengan melibatkan karyawan perusahaan akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan, hal ini terjadi karena semakin tinggi keterlibatan karyawan akan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan, oleh karena itu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di Indonesia menurut Kontan.co.id, (2019) ada beberapa perusahaan yang memiliki nilai *employee engagement* tertinggi hal ini didapat dari kontan.co.id melakukan kerja sama dengan GML *Performance Consulting* melakukan *stellar workplace award 2019*, dan mendapatkan hasil terdapat 12 perusahaan meraih penghargaan dengan kategori *Recognition in Employee Commitment and Employee satisfaction* yaitu Group M Indonesia, PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk, PT Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG, Tbk, PT Bussan Auto Finance, PT Federal Karyatama an ExxonMobil Subsidiary, PT Kalbe Farma, Tbk, Meratus Group, PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT XL Axiata, Tbk, PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk, dan PT Dutakom Wibawa Putra.

Letsoin & Ratnasari, (2020) mendefinisikan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah keadaan pikiran, dalam keadaan ini karyawan tertarik pada kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja di luar tingkat persyaratan kerja. *Employee engagement* dianggap dapat membawa perubahan bagi bagi individu karyawan itu sendiri, tim, dan bahkan perusahaan. Zuhaina, (2021) mendefinisikan *Employee engagement* adalah keadaan dimana orang-orang yang sepenuhnya aktif menghasilkan hal-hal yang berbeda dalam pekerjaan mereka. Manfaat langsung bagi perusahaan dengan melibatkan karyawan adalah pengambilan keputusan menjadi lebih baik, lebih logis, dan lebih ideal karena hal tersebut merupakan hasil pemikiran kolektif untuk meminimalkan risiko dan dampak negatif yang timbul. Tidak hanya secara langsung dalam perusahaan,

**Wanda Hanifah, 2021**

*Pengaruh Authentic Leadership Dan Employee Engagement Terhadap Job Satisfaction Karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta.*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id

manfaat *employee engagement* juga dirasakan oleh setiap karyawan, karena disaat karyawan mendapat manfaat dari perlakuan perusahaan, hal ini menjadi kebiasaan serta budaya yang menumbuhkan *employee engagement* agar tetap berada di perusahaan.

Dengan *employee engagement* dapat membuat tingkat *job satisfaction* akan lebih meningkat. Hal ini dikarenakan ketika karyawan dilibatkan dalam sebuah pekerjaan maka karyawan tersebut akan merasa dihargai, hal ini menyebabkan karyawan tersebut akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki *job satisfaction* setelah menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan dilibatkan dalam pekerjaan maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dan selanjutnya ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaan lalu pekerjaan tersebut diapresiasi maka timbulan *job satisfaction* atau *job satisfaction*.

Dalam perusahaan yang menjadi hal yang penting salah satunya adalah *job satisfaction* yang dimiliki karyawan. Dengan *job satisfaction* karyawan akan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah dimiliki perusahaan. Adanya *job satisfaction* di perusahaan tentunya tidak lain dengan campur tangan dari pemimpin. PT Clara Cipta Abadi merupakan perusahaan yang berjalan dalam bidang konstruksi yang menangani semua permasalahan dalam bidang pembangunan. Mayoritas karyawannya berada di lapangan tetapi tidak sedikit juga yang mengatur perusahaan dalam hal administrasi. Dalam bidang konstruksi PT Clara Cipta Abadi tentunya dalam mencapai tujuan perusahaan tidak luput dari campur tangan pemimpin yang dapat membawa suasana pekerjaan menjadi positif, perusahaan juga harus memperhatikan keterlibatan karyawan serta *job satisfaction* karyawan yang dimilikinya. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih cepat.

Menurut pendapat karyawan yang memiliki wewenang pada perusahaan telah diwawancarai menyatakan bahwa direktur utama PT Clara Cipta Abadi Jakarta belum sepenuhnya memiliki gaya kepemimpinan *authentic leadership*, aspek *authentic leadership* yang tidak dimiliki direktur utama PT Clara Cipta Abadi Jakarta yaitu seperti *relational transparency* dan *balance processing*. Dengan tidak

memiliki 2 aspek tersebut maka direktur utama PT Clara Cipta Abadi tidak sepenuhnya dapat dikatakan memiliki *authentic leadership*. Menurut karyawan yang diwawancarai aspek tersebut penting karena pemimpin harus memiliki transparansi atas informasi-informasi dan perasaan atau pemikiran nyata dalam memimpin perusahaan.

Ketika pemimpin perusahaan menerapkan *relational transparansi* dalam memimpin perusahaan jika melakukan kesalahan maka pemimpin tersebut akan mengakui kesalahannya. Tetapi berbeda dengan pemimpin PT Clara Cipta Abadi Jakarta menurut karyawan yang diwawancarai berpendapat pemimpin perusahaan ketika melakukan kesalahan beliau tidak mengakui kesalahan yang dilakukannya, pemimpin juga tidak mendorong keterbukaan terhadap karyawan yang dimilikinya hal ini dilihat dari selama karyawan yang diwawancarai bekerja selama 1-3 tahun di perusahaan tersebut beliau tidak memberikan kesempatan untuk memunculkan ide-ide dan masukan untuk perusahaannya dan pemimpin sering memiliki agenda yang tidak diketahui oleh karyawan yang dimilikinya perihal pekerjaan.

Untuk *balance processing* juga sangat penting bagi pemimpin karena seorang pemimpin harus dapat menganalisis segala informasi sebelum mengambil keputusan untuk perusahaan. Pada PT Clara Cipta Abadi Jakarta berdasarkan karyawan yang 10 karyawan yang diwawancarai berpendapat pemimpin perusahaan sebelum mengambil keputusan tidak melihat sudut pandang yang berbeda dari karyawan yang memiliki pendapat yang berbeda, sehingga ketika mengambil keputusan pemimpin tidak melihat semua pendapat dari semua karyawan yang dimilikinya. Pemimpin perusahaan merencanakan tindakan yang diambilnya tidak didiskusikan dengan terbuka bersama karyawan yang dimilikinya.

Tabel 1. Absensi dan jadwal work from home Karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta bulan Juni 2021

<b>ABSENSI KARYAWAN PT. CLARA CIPTA ABADI</b>					
<b>BULAN JUNI</b>					
Karyawan	Jumlah Karyawan	Hadir	Sakit	WFH	Total Hari Kerja
<b>Staff</b>	56	985	12	<b>247</b>	1232
<b>Staff Lapangan</b>	62	1359	12	<b>253</b>	1612
<b>Jumlah</b>	118	2344	24	500	2844

Wanda Hanifah, 2021

*Pengaruh Authentic Leadership Dan Employee Engagement Terhadap Job Satisfaction Karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta.*

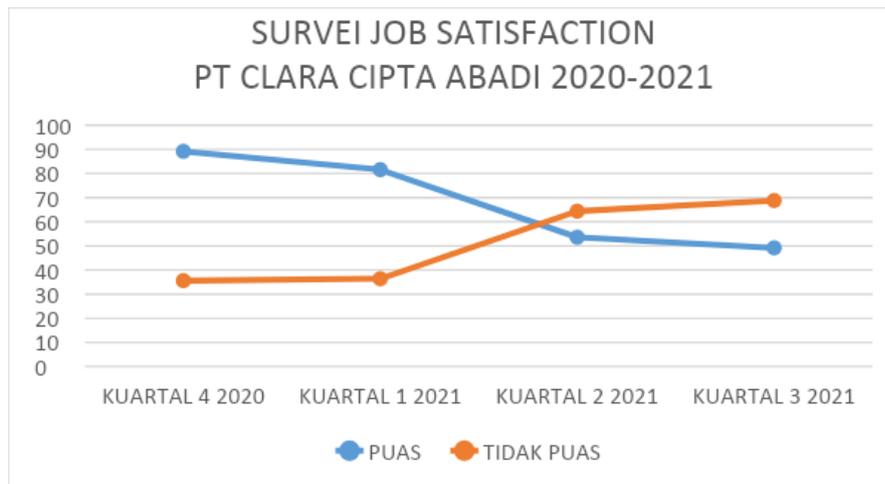
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)

*Sumber: HRD PT Clara Cipta Abadi Jakarta.*

Berdasarkan data absensi PT Clara Cipta Abadi Jakarta diketahui bahwa total hari untuk staff kantor memiliki banyaknya hari kerja dalam 1 bulan sebanyak 22 hari sedangkan untuk staff lapangan memiliki hari kerja dalam 1 bulan sebanyak 26 hari kerja. Karyawan PT Clara Cipta Abadi dalam melakukan pekerjaannya menggabungkan sistem kerja yang dianjurkan oleh pemerintah dengan adanya pandemic *covid-19* yaitu telah melakukan *work from home*. Pada PT Clara Cipta Abadi Jakarta melakukan *work from home* setiap karyawan mendapatkan jadwal *work from home* satu kali dalam seminggu, sehingga dalam 1 bulan setiap karyawan melakukan *work from home* sebanyak 4 kali, hal ini semua karyawan baik staff kantor atau staff lapangan memiliki kesempatan *work from home* yang sama.

Berhubung PT Clara Cipta Abadi berjalan dalam bidang konstruksi tentunya sangat sulit jika staff lapangannya melakukan *work from home* dikarenakan jika melakukan *work from home* maka pekerjaannya akan terhambat, maka jika melakukan *work from home* pekerja lapangan tidak melakukan pekerjaannya dengan semestinya karena terhambat dikarenakan pekerjaan yang dilakukan hanya dapat terjun langsung ke lapangan. Didapat dari wawancara yang dilakukan oleh karyawan lapangan, mereka merasa selama *work from home* tidak menjalankan pekerjaan dengan semestinya dan hanya absen tetapi tidak melakukan pekerjaan, dikarenakan tidak dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Selain itu banyak karyawan jika melakukan *work from home* tidak menghabiskan jam kerja seluruhnya untuk bekerja, banyak karyawan berpendapat mereka *work from home* mengerjakan selain pekerjaan yang seharusnya dikerjakan selama jam kerja tetapi mereka mengerjakan hal-hal lain diluar pekerjaan.

Gambar 3. Job Satisfaction karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta



Sumber: HRD PT Clara Cipta Abadi Jakarta.

Berdasarkan data survei diatas dapat diketahui pada *job satisfaction* karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta menunjukkan bahwa adanya penurunan untuk *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan PT Clara Cipta Abadi Jakarta, hal ini dilihat dari kuartal 4 2020 sampai dengan kuartal 3 2021. Survei yang dilakukan oleh pihak HRD PT Clara Cipta Abadi memiliki beberapa faktor yang dinilai, yaitu pekerjaan, pemimpin, kompensasi, sistem informasi, dan kondisi kerja. Berdasarkan pra riset yang dilakukan pada PT Clara Cipta Abadi, ditemukan permasalahan mengenai *job satisfaction* dalam perusahaan. Permasalahan ditemukan adalah sampai saat ini PT Clara Cipta Abadi belum melakukan monitoring serta evaluasi selama kurang lebih 2 tahun terhadap pekerjaan karyawan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan kondisi pandemik covid-19 yang mengharuskan sebagian besar karyawan melakukan *work from home*, sehingga adanya keterbatasan untuk melakukan monitoring dan evaluasi.

Dan dari pendapat beberapa karyawan yang peneliti wawancara, karyawan-karyawan tersebut merasa kurang puas atas pekerjaan yang dilakukannya ketika *work from home* dibanding dengan *work from office* tingkat *job satisfaction*nya yang cenderung baik. Hal ini dikarenakan saat *work from home* membuat karyawan melakukan pekerjaannya secara tidak maksimal dan sulit untuk berkoordinasi dengan pimpinan atau pun sesama karyawan lainnya. Pada dasarnya monitoring dan evaluasi terhadap karyawan dapat menjadi penentu keberhasilan kebijakan-

kebijakan yang telah dibuat perusahaan. Dengan melakukan monitoring serta evaluasi akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah dan mudah untuk dikontrol, hal tersebut menjadi penting karena dapat menimbulkan *job satisfaction*, karyawan akan merasa pekerjaannya menjadi lebih memiliki tujuan yang pasti dan akan membawa keuntungan bagi perusahaan karena akan membentuk keberhasilan perusahaan ketika melakukan monitoring dan evaluasi.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai *authentic leadership*, *employee engagement*, dan *job satisfaction* yang dilakukan oleh Khan *et al.*, (2017) yang menggunakan sampel 143 karyawan yang bekerja di Universitas sektor publik yang beroperasi di Peshawar. Menyatakan bahwa *Authentic Leadership* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement* dan juga berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu penelitian yang menggunakan sampel dari 157 karyawan yang tergabung dalam beberapa organisasi swasta Spanyol yang dilakukan oleh Azanza *et al.*, (2013) yang memiliki hasil penelitian bahwa *authentic leadership* secara parsial memediasi hubungan positif antara budaya organisasi berorientasi fleksibilitas dan *job satisfaction* karyawan. Penelitian yang dilakukan Wirawan *et al.*, (2020) dengan sampel 307 karyawan sebuah perusahaan milik negara di bagian timur Indonesia memiliki hasil bahwa adanya pengaruh *authentic leadership* terhadap keterlibatan kerja sepenuhnya yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

Berbeda dengan tiga penelitian sebelumnya terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi & Sayuti, (2020) dengan menggunakan sampel karyawan biro perjalanan di kota Palembang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap *job satisfaction*. Dan ada perbedaan juga pada penelitian dengan 215 karyawan industri otomotif di Asia Tenggara yang dilakukan oleh Goestjahjanti *et al.*, (2020) memiliki hasil *authentic leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job satisfaction*, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui mediasi *employee engagement*. Maka terdapat gap pada penelitian yang terdahulu mengenai *authentic leadership*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*.

Pada penelitian ini akan dilakukan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu tentang variabel *authentic leadership*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*. Penelitian ini dilakukan dengan memiliki beberapa alasan, seperti rasa ingin tahu penulis mengenai hubungan antara variabel *authentic leadership* terhadap *job satisfaction*, hubungan variabel *employee engagement* terhadap *job satisfaction*, dan hubungan variabel *authentic leadership*, *employee engagement* terhadap *job satisfaction*. Dan penulis juga ingin mengetahui sejauh mana *job satisfaction* karyawan PT Clara Cipta Abadi dengan permasalahan yang telah ditemukan. Berdasarkan hal tersebut maka ada rasa ketertarikan untuk melakukan penelitian untuk mengkaji melalui judul penelitian **“Pengaruh *Authentic Leadership* dan *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction* di PT Clara Cipta Abadi Jakarta”**

## **I.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *Authentic Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
- b. Apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
- c. Apakah *Authentic Leadership* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian umumnya berusaha mencari jawaban dari apa yang menjadi pokok permasalahan. Merujuk pada perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dituju dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah *Authentic Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- b. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- c. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah *Authentic Leadership* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Bagi lingkungan pendidikan dan akademi, dapat menambah wawasan dan aplikasi ilmu pengetahuan bagi para pengembang dan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang diperoleh dari pendidikan formal di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
  - 2) Bagi perusahaan, peneliti terhadap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi para pimpinan PT Clara Cipta Abadi Jakarta.
  - 1) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dilakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diharapkan oleh para pimpinan PT Clara Cipta Abadi Jakarta.