

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi sekarang ini ditandai oleh berbagai macam perubahan. Sebagai contoh yang sangat terlihat adalah perkembangan di bidang teknologi. Teknologi merupakan hal yang tidak terlepas dari kehidupan kita sehari-hari, baik dalam pekerjaan, sekolah maupun sekedar hiburan. Salah satu fenomena yang menarik dari perkembangan teknologi adalah munculnya internet. Informasi yang dibutuhkan dari organisasi maupun individu sangatlah kompleks, banyak dan beragam sedangkan informasi itu harus dapat diinterpretasikan dengan cepat tentunya dengan bantuan internet. Semenjak teknologi informasi dan komunikasi menjadi hal yang diperhitungkan bagi organisasi maupun individu untuk mendapatkan informasi. Muncul kebutuhan untuk mendistribusikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan, baik di dalam lingkungan perusahaan, organisasi, dan individu itu sendiri maupun dengan pihak-pihak eksternal. Adanya peningkatan kualitas teknologi informasi merupakan solusi yang tepat untuk mengatasi hal tersebut

Internet sebagai salah satu implementasi dari teknologi informasi dan telekomunikasi merupakan teknologi utama yang sedang dan terus dikembangkan. Banyak organisasi ataupun individu menyadari manfaat yang besar dari penggunaan internet ini, setiap organisasi ataupun individu juga selalu mengalami suatu perubahan. Saat ini perubahan sangat berpengaruh bagi organisasi maupun individu. Salah satu contoh dari kegunaan teknologi yang dilengkapi dengan manfaat internet adalah *e-commerce*.

*E-commerce* atau yang dikenal sebagai *electronic commerce* atau perdagangan elektronik merupakan penyebaran, pembelian, penjualan, pemasaran barang dan jasa melalui sistem elektronik. *E-commerce* dapat melibatkan transfer dana elektronik, pertukaran data elektronik, sistem manajemen inventori otomatis, dan sistem

pengumpulan data otomatis. Beberapa contoh yang merupakan perusahaan yang menganut sistem *e-commerce* adalah eBay, Yahoo, Amazon.com, Google, dan Paypal. Berdasarkan data dari sebuah lembaga riset, pasar *e-commerce* Indonesia akan semakin meningkat dan lebih tinggi dibandingkan negara ASEAN lainnya seperti Malaysia, Thailand, dan Filipina. Beberapa contoh perusahaan yang telah menjadi “raksasa” dalam dunia *e-commerce* Indonesia adalah OLX, Bukalapak, Lazada, Zalora, Shopee, Tokopedia, dan masih banyak lagi. Perusahaan-perusahaan tersebut telah sukses memanfaatkan peluang pasar *e-commerce* di Indonesia yang sedang naik daun.

Seiring berkembangnya pasar *e-commerce* yang semakin pesat di Indonesia, mendorong perusahaan-perusahaan *e-commerce* Indonesia berlomba untuk menjadi nomor satu. Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaannya, perusahaan *e-commerce* di Indonesia didorong untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan memberikan kinerja sebaik-baiknya pada perusahaan. Agar perusahaan bisa mencapai keberhasilan dan tujuannya. Banyak cara dilakukan perusahaan *e-commerce* di Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya dengan membangun lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawannya.

Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis untuk dapat merebut pangsa pasar yang ada. Hal tersebut tentu akan terwujud apabila perusahaan didukung dengan adanya sumber daya manusia atau yang disebut karyawan yang berkualitas. Dari sisi lain tanpa adanya perusahaan, maka tidak ada lapangan pekerjaan yang dapat diserap oleh sumber daya manusia. Jadi dapat dikatakan bahwa antara perusahaan dan karyawan ialah saling ketergantungan satu sama lain. Karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sementara perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan perusahaan dan mencapai tujuannya.

Pada 2016, Rolf Monteiro, yang sebelumnya memimpin LivingSocial Indonesia dan iCar Indonesia, melakukan penelitian tentang industri otomotif di beberapa pasar di Asia Tenggara. Ia melihat bahwa meskipun teknologi telah terintegrasi dalam banyak aspek kehidupan masyarakat saat ini, menjual mobil masih merupakan proses yang kebanyakan dilakukan secara langsung (offline), memerlukan banyak waktu, rumit dan tidak terjamin keamanannya. Di sisi lain, ia melihat bahwa pasar mobil bekas Indonesia memiliki potensi yang sangat besar. Rolf Monteiro bersama dengan Frontier Car Group dan Intudo Ventures kemudian mendirikan perusahaan induk Frontier Car Southeast Asia di Singapura. Pada April 2017, Rolf Monteiro bersama empat orang rekannya mendirikan PT Mobil Laku Indonesia, di mana BeliMobilGue.co.id serta Redicar.co.id beroperasi di bawah naungannya.

BeliMobilGue.co.id menawarkan kepada masyarakat cara yang cepat, mudah dan aman untuk menjual mobil hanya dalam 1 jam. Sementara itu, RediCar.co.id menawarkan dealer mobil bekas dan pebisnis mobil bekas untuk membeli mobil melalui platform aplikasi lelang online dengan akses ke inventaris mobil bekas dalam 24 jam sehari. "Pasar otomotif Indonesia telah berkembang pesat selama beberapa dekade terakhir, yang telah mengarah pada terbentuknya pasar mobil bekas yang berkembang. Melalui BeliMobilGue.co.id, pelanggan dapat menerima harga yang lebih tinggi pada mobil bekas mereka daripada metode tradisional. Kami membuat proses penjualan mobil bekas lebih aman dan nyaman bagi masyarakat Indonesia," kata Rolf Monteiro. Sejak meluncurkan platformnya pada April 2017, BeliMobilGue.co.id telah membuka lebih dari 30 lokasi inspeksi di Jabodetabek, dan saat ini terus memperluas jangkauan ke daerah lain di Indonesia. Perusahaan saat ini mempekerjakan lebih dari 300 karyawan.

Pada Agustus 2018, OLX Indonesia mengumumkan kerja sama dengan BeliMobilGue.co.id. Kerja sama tersebut menggabungkan keunggulan OLX untuk membawa calon pembeli yang potensial, dengan jasa inspeksi dan proses penjualan mobil yang aman dan cepat yang dimiliki BeliMobilGue.co.id, kepada individu yang ingin menjual mobilnya. Olaf van Schagen, CEO OLX Indonesia, menyatakan pihaknya sebagai platform iklan baris terbesar di Indonesia dengan 300.000 transaksi

setiap bulan, akan melakukan kerja sama yang saling menguntungkan dengan menggandeng [BeliMobilGue.co.id](http://BeliMobilGue.co.id). “Kerja sama ini akan semakin memperkuat posisi kami sebagai pemimpin di kategori mobil, dengan memberikan nilai tambah bagi pengguna yang telah setia menggunakan layanan kami selama 13 tahun,” ujarnya. Kemitraan strategis lain dilakukan dengan PT Tunas Ridean Tbk. Dengan dukungan PT Tunas Ridean Tbk, [BeliMobilGue.co.id](http://BeliMobilGue.co.id) diposisikan untuk menggenjot bisnisnya di Indonesia serta meningkatkan bisnis logistik dan penyimpanan mobil dengan terlibat secara dekat dengan salah satu pemain otomotif paling mapan dan dominan di Indonesia.

Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan pencapaian yang menjadi tujuan perusahaan terlaksana. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, ada masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Pemimpin yang mampu mengatur, mengarahkan dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan, hal itu dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya.

Terdapat sembilan gaya kepemimpinan yang masing-masing tentu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam penerapannya didalam perusahaaan. Seorang pemimpin dalam perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya tujuan perusahaan, terutama karyawan selalu ingin tahu bagaimana mereka mampu memberikan peran mereka dalam perusahaan. Menurut Rezvan (2013) apabila pimpinan mampu menjalankan perannya dengan baik, sangat mungkin ia akan mampu mengarahkan karyawannya dengan baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Sembilan gaya kepemimpinan tersebut antara lain adalah kepemimpinan otokratis, kepemimpinan birokrasi, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan melayani, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan situasional.

Dari sembilan jenis gaya kepemimpinan tersebut tentu tidak semua jenis gaya kepemimpinan bersifat positif bagi karyawan, hanya beberapa gaya kepemimpinan yang secara garis besar diterapkan oleh pemimpin di dalam suatu perusahaan. Dari hasil pendekatan yang dilakukan penulis kepada Manajer PT Mobil Laku Indonesia, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Hal ini dibuktikan dengan adanya ruang gerak yang diciptakan pemimpin kepada karyawan untuk dapat memberikan ide atau inovasi secara terbuka seperti halnya diadakan rapat rutin dengan karyawan dalam setiap bagian atau divisi, rapat yang rutin dilaksanakan oleh pemimpin tersebut dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, baik ide atau inovasi maupun keluhan yang dialami ketika bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan sebagaimana dijelaskan oleh Syarifah (2013) . Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, ada masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih disiplin dalam bekerja. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Sugiyarti (2012:75), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Subroto (2005: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik (kursi, meja, air conditioner, dan lain-lain) maupun non fisik (Hubungan kerja antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan) yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja.

Sedangkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mewujudkan kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual

karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Cahyono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja oleh karyawan terhadap organisasi. Sinta Asih (2013) menambahkan bahwa kinerja dianggap sebagai hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, serta faktor eksternal organisasi. Kinerja yang baik akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu, perusahaan harus memahami apa yang diinginkan oleh karyawan, dimana cara utama yang ditempuh adalah dengan memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya (perbandingan intrapersonal). Seseorang akan merasa puas ketika merasakan keadilan atas suatu situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan oranglain yang sekelas, sekantor atau bahkan ditempat lain (perbandingan keadilan). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pengembangan perusahaan sebagaimana dijelaskan oleh Sakiru et al., (2013). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi atau baik akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik pula bagi perusahaan. Temuan tersebut diperkuat oleh Maznah et al., (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Beberapa faktor dapat menjadi perbandingan seorang karyawan merasakan kepuasan yang harus lebih dipertimbangkan oleh perusahaan seperti pengakuan posisi, wewenang, gaji, intensif, penghargaan dan hal lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaan dan perusahaan maka secara otomatis akan menimbulkan loyalitas kerja. Pengertian loyalitas berasal dari bahasa Inggris “*loyal*” yang artinya setia. Dan

kesetiaan adalah kualitas yang menyebabkan kita tidak menggemingkan dukungan dan pembelaan pada sesuatu. Loyalitas adalah suatu sifat emosional yang mendasar pada kualitas perasaan dan perasaan tidak selalu membutuhkan penjelasan rasional. Hasibuan (2007) merumuskan “kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada oranglain, bersedia menerima rangkaian tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan sebagaimana dijelaskan oleh Handoko (2000). Loyalitas yang tinggi sangat dihargai perusahaan karena, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan untuk kelangsungan pencapaian perusahaan di masa mendatang. Ketidak loyalan karyawan timbul karena perusahaan tidak dapat menghargai karyawan dengan baik. Karyawan akan loyal jika perusahaanya memberikan kesempatan untuk belajar, kenyamanan dalam bekerja, pimpinan yang dapat memberikan motivasi dan pada saat yang sama memberikan jalur karir mapan. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengambil hati karyawan agar nyaman terhadap pekerjaanya dan patuh terhadap peraturan yang berlaku sebagai mana dijelaskan oleh Ayu (2013).

Timbulnya loyalitas karyawan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan mensejahterakan karyawannya secara finansial atau yang bisa disebut dengan kompensasi. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi yang dijelaskan oleh Kadarisman (2012). Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai,

mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal sebagaimana dijelaskan oleh Kadarisman (2012).

Kompensasi yang dikelola secara benar dapat membantu mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki agar tetap produktif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika dikelola secara tidak tepat dapat membuat kurangnya semangat tenaga kerja atau karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Karena kompensasi tidak hanya sebatas gaji yang diberikan kepada karyawan namun juga dapat berupa penghargaan atau bonus tahunan. Oleh sebab itu, dalam perkembangan bisnis *e-commerce* yang pesat perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, yang tidak hanya sekedar diukur dengan gaji semata. Jika hal tersebut dapat terwujud maka akan memicu timbulnya loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada loyalitas kerja, berikut adalah data dan fenomena yang terjadi di PT Mobil Laku Indonesia, yang peneliti menjadikan studi kasus dalam penelitian. Terkait dengan gaya kepemimpinan, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan PT Mobil Laku Indonesia, adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Hal ini dibuktikan dengan adanya ruang gerak yang diciptakan pemimpin kepada karyawan untuk dapat memberikan ide atau inovasi secara terbuka seperti halnya diadakan rapat rutin dengan karyawan dalam setiap bagian atau divisi, rapat yang rutin dilaksanakan oleh pemimpin tersebut dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, baik ide atau inovasi maupun keluhan yang dialami ketika bekerja.

Berikut adalah daftar karyawan di PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera, yang dijadikan sebagai objek penelitian:



**Tabel 1.1.**  
**Daftar Karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera**  
 Halaman 1 dari 2

Posisi	Jumlah Karyawan
Area Manager	8
Inspector/Officer	100

**Tabel 1.1.**  
**Daftar Karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang**  
**Ampera**  
 Halaman 2 dari 2

Posisi	Jumlah Karyawan
Sales Consultant	112
Logistic	20
Planner	8
Admin	6
Staf HRD	6
Contact Center	15
Quality Control	4
Trainer	3
<b>Total</b>	<b>282</b>

*Sumber: Data HRD PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera*

Terkait lingkungan kerja, PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera memberikan kemudahan, kenyamanan, dan fleksibilitas bagi semua karyawan saat bekerja. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa perusahaan ini bergerak dalam bidang *e-commerce* jual beli mobil bekas secara daring melalui aplikasi yang sudah disediakan perusahaan. Oleh karena itu, tempat bekerja karyawan terbagi menjadi dua yaitu di lapangan dan di kantor. Untuk posisi seperti *inspector* dan *sales consultant*, tempat bekerja adalah di lapangan atau *outdoor* yang mana telah disediakan tempat

berupa *booth* atau *outlet* di berbagai lokasi strategis yang banyak dikunjungi oleh masyarakat atau calon pelanggan seperti pusat perbelanjaan, *showroom* dan dealer mobil. Sedangkan untuk posisi lainnya, tempat bekerja yang diutamakan adalah di kantor. Selain itu, perusahaan mempunyai budaya kerja yang positif, efektif, terbuka atau transparan, serta menjunjung tinggi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan dalam bekerja. Berikut ini adalah fasilitas yang disediakan oleh manajemen perusahaan agar semua karyawan dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

**Tabel 1.2.**

**Daftar Fasilitas Kantor PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera**

<i>Outdoor - Lapangan</i>	<i>Indoor – Kantor</i>
AC	AC
Meja	Meja
Laptop	Laptop / Komputer
Handphone	Handphone
Dispenser	Dispenser
Lemari	Lemari
	Meeting Room
	Kantin / Ruang Makan
	Parkir
	Toilet
	Ruang Sholat
	Ruang Istirahat

*Sumber: Data fasilitas kantor PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera*

Terkait kompensasi kerja, perusahaan memberikan gaji dan benefit yang cukup bersaing dengan perusahaan *e-commerce* otomatis lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan *turnover* atau *attrition rate* karyawan. Sebagai pelopor *e-commerce* otomotif pertama di Indonesia, PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera., masih menjadi incaran para pelamar kerja untuk mendapatkan kesempatan bekerja di perusahaan ini dikarenakan salah satunya

oleh tingkat gaji dan benefit yang cukup kompetitif di pasar. Berikut adalah daftar *range* gaji karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera. Cabang Ampera.

**Tabel 1.3.**  
**Daftar *Range* Gaji Pokok Karyawan PT Mobil Laku Indonesia. Cabang Ampera**

<b>Posisi</b>	<b><i>Range</i> Gaji Pokok</b>
Area Manager	Rp 7 - 8 Juta
Inspector/Officer	Rp 5 - 6 Juta
Sales Consultant	Rp 4 - 5 Juta
Logistic	Rp 5 Juta
Planner	Rp 5 Juta
Admin	Rp 3,5 Juta
HRD Staff	Rp 6 Juta
Contact Center	Rp 3,5 Juta
Quality Control	Rp 5 - 6 Juta
Trainer	Rp 5 Juta

*Sumber: Data HRD PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera*

## 1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera perlu ditinjau lebih lanjut.
2. Lingkungan kerja yang tercipta di dalam perusahaan sudah cukup terpenuhi dengan baik dalam sudut pandang manajemen PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera, tetapi perlu dilakukan pengujian pengaruh dan efektifitasnya terhadap kinerja dan respon karyawan.
3. Kompensasi belum terbukti secara data dan statistik dapat memberikan efek kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan di PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera

4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu dianalisis lebih lanjut dengan menggabungkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Sehingga dapat dibuktikan secara empiris berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan di PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
5. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum dapat diukur dengan pasti.
6. Loyalitas kerja karyawan yang masih belum dapat diukur secara empiris apakah dipengaruhi secara tidak langsung oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
2. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
3. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
4. Apakah ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
5. Apakah ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
6. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
7. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

9. Apakah ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
10. Apakah ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
2. Mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
3. Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
4. Mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
5. Mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
6. Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
7. Mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera.
8. Mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Amperamelalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
9. Mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

10. Mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan Mobil Laku Indonesia Cabang Ampera melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk memberikan wawasan khusus tentang penelitian yang menekankan pada kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja karyawan.
  - b. Untuk melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan serta teori yang sudah diperoleh melalui penelitian sebelum/mnya.
  - c. Sebagai dasar untuk mengadakan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lainnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.
  - b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terutama dalam hal kompensasi bagi karyawan supaya dapat memberikan kepuasan secara menyeluruh yang menimbulkan loyalitas kerja karyawan.
  - c. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.