

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini kebutuhan akan barang elektronik dan kendaraan pribadi sudah menjadi kebutuhan primer yang tidak dapat terpisahkan dari masyarakat. Tingginya angka permintaan terhadap barang elektronik dan kendaraan pribadi membuat para produsen menciptakan barang dengan harga yang bervariasi mulai dari harga yang relatif rendah hingga harga yang relatif tinggi. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung merupakan perusahaan di sektor jasa yang bergerak di bidang pembiayaan non bank yang dapat melayani pembiayaan berbagai jenis barang mulai dari alat elektronik hingga kendaraan pribadi. Menurut Iffan *et.al*,(2018) Sektor jasa merupakan salah satu sektor terbesar dari perekonomian Indonesia. Rata-rata pertumbuhan perekonomian kota Bandung pada tujuh tahun terakhir adalah 7,8% (Sumber: BPS Kota Bandung).

Sebagian besar perekonomian kota Bandung ditopang oleh aktivitas ekonomi di sektor jasa. Kota Bandung terpilih menjadi kota yang sering dikunjungi wisatawan asia. Bandung menempati posisi ke-4 setelah Bangkok, Seoul, dan Mumbai. Menurut Fauzi (2018), pembiayaan adalah pendanaan yang diberikan dari suatu pihak kepada pihak lain berdasarkan kesepakatan antar kedua belah pihak dan mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut sesuai waktu yang telah ditentukan.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya dapat diukur dari produktivitas kerja tetapi terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, sehingga kinerja karyawan baik itu dari kuantitas maupun kualitas kerja merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Robbins dalam Wulandari *et.al*,(2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan karyawan dapat berupa tanggapan emosional yang merupakan perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif), bilamana secara emosional karyawan merasa puas berarti kepuasan kerja karyawan tercapai dan sebaliknya bila karyawan tidak merasa puas maka kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut tidak terpenuhi. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan khususnya berkaitan dengan keyakinan nilai diri karyawan itu sendiri (*self esteem*). Menurut Gardner *et.al* dalam Wulandari *et.al*,(2020) mendefinisikan harga diri (*self esteem*) sebagai keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Harga diri (*self esteem*) pada dasarnya terbentuk oleh keadaan diri karyawan itu sendiri serta terbentuk dari bagaimana orang lain memperlakukan diri karyawan tersebut.

Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi atau negatif. Individu yang memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, dan rasa yakin akan kemampuan diri, serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam organisasi/perusahaan. Sementara individu dengan harga diri (*self esteem*) yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

Kepuasan kerja karyawan juga ditentukan dari sejauh mana perusahaan dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan melalui program-program pemberdayaan diri karyawan atau *empowerment*. Pemberdayaan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas karyawan, sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh kembangnya inovasi yang menjadi tuntutan persaingan dunia usaha saat ini. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang lebih tepat dan lebih efisien dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumennya. Menurut Nur dalam Wulandari *et.al*,(2020) menyatakan bahwa pemberdayaan diri karyawan memberikan manfaat penting bagi perusahaan, sehingga menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan usaha yang kompetitif.

Terciptanya kepuasan kerja karyawan juga tidak terlepas dari penerapan kerjasama tim. Menurut Manzoor *et.al*,(2011) kerjasama tim adalah kumpulan

individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama tim atau *team work* sangat diperlukan dalam upaya peningkatan efisiensi kerja. Menurut Sriyono dan Farida dalam Wulandari *et.al*,(2020) kerjasama tim (*team work*) merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Apabila perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara bagian atau divisi satu dengan bagian atau divisi lainnya, maka hasil kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai, tidak akan memuaskan, dan juga tidak efisien. Kerjasama tim diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana kerja sama tim yang baik akan meningkatkan pula moral kerja karyawan termasuk harmonisasi lingkungan kerja khususnya yang berdampak pada hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Penulis melakukan survey awal berupa kuesioner tentang harga diri (*self esteem*) yang dibagikan kepada 15 karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang disebarkan pada tanggal 20 Mei 2022 dan disajikan dalam bentuk tabel dibawah:

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Harga Diri (Self Esteem)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Perasaan Aman (<i>Felling of Security</i>)</b>					
1	Apakah bapak/ibu tidak merasa khawatir secara berlebihan terhadap pencapaian target yang diberikan	Frekuensi	3	12	15
		Persentase	20%	80%	100%
2	Apakah bapak/ibu dapat mengutarakan pendapat, tanpa takut terjadi masalah	Frekuensi	13	2	15
		Persentase	87%	13%	100%
<b>Perasaan Diterima (<i>Feeling of Belonging</i>)</b>					
3	Apakah bapak/ibu mudah bergaul dengan rekan kerja yang lain	Frekuensi	13	2	15
		Persentase	87%	13%	100%
4.	Apakah rekan kerja dapat membantu untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
<b>Perasaan Mampu (<i>Feeling of Competence</i>)</b>					
5	Apakah bapak/ibu tidak merasa kecewa terhadap diri sendiri, jika tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik	Frekuensi	5	10	15
		Persentase	33%	67%	100%
6	Apakah bapak/ibu dapat mengambil keputusan tindakan terhadap suatu masalah	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil survey awal terhadap 15 karyawan melalui *google form* tentang harga diri (*self esteem*) pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dengan pertanyaan apakah bapak/ibu karyawan tidak merasa khawatir secara berlebihan terhadap target yang diberikan menunjukkan sebanyak 12 karyawan atau sebanyak 80% menjawab tidak, yang berarti para karyawan merasakan kekhawatiran secara berlebihan dan sebanyak 3 karyawan atau sebanyak 20% menjawab ya, atau menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak merasa kekhawatiran secara berlebihan dengan hasil kuesioner di atas diduga

tingkat harga diri (*self esteem*) dan kemajuan dalam organisasi terhambat dikarenakan banyak karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang memiliki harga diri (*self esteem*) yang rendah, yang diindikasikan dengan banyaknya karyawan yang merasa khawatir secara berlebihan terhadap banyak hal seperti tidak tercapainya target bulanan yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Hal ini dikarenakan menurunnya peminat pembiayaan pada tahun-tahun sebelumnya yang disebabkan oleh *covid-19* yang menyebabkan tingkat pendapatan masyarakat sangat menurun. Jika karyawan tidak mencapai target bulanan yang telah ditentukan oleh perusahaan beberapa karyawan merasa kecewa terhadap dirinya sendiri yang menyebabkan keterlambatan untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dan menurunkan tingkat harga diri (*self esteem*) pada karyawan.

Penulis melakukan survey awal berupa kuesioner tentang pemberdayaan karyawan yang dibagikan kepada 15 karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang disebarkan pada tanggal 20 Mei 2022 dan disajikan dalam bentuk tabel dibawah:

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Pemberdayaan Karyawan**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Keterlibatan</b>					
1	Apakah atasan selalu meminta pendapat karyawan ketika muncul permasalahan di tempat kerja.	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
2	Apakah setiap pagi seluruh karyawan terlibat langsung dalam acara briefing.	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
<b>Kepercayaan</b>					
3	Apakah karyawan memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Frekuensi	10	5	15
		Persentase	67%	33%	100%
4		Frekuensi	15	0	15

	Apakah pimpinan dapat memberikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	Persentase	100%	0%	100%
<b>Kepercayaan Diri</b>					
5	Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan target yang telah diberikan dengan baik	Frekuensi	10	5	15
		Persentase	67%	33%	100%
6	Apakah bapak/ibu mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
<b>Kredibilitas</b>					
7	<b>Apakah bapak/ibu dapat menyampaikan ide-ide yang dimiliki untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
		<b>Persentase</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>
8	Apakah bapak/ibu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
<b>Komunikasi</b>					
9	Apakah setiap informasi mengenai tugas dibagikan secara terbuka, sehingga setiap karyawan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan	Frekuensi	10	5	15
		Persentase	67%	33%	100%
10	Apakah atasan maupun sesama karyawan dapat mendengarkan secara seksama mengenai semua saran atau laporan permasalahan yang terjadi	Frekuensi	10	5	15
		Persentase	67%	33%	100%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil survey awal terhadap 15 karyawan melalui *google form* tentang pemberdayaan pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dengan pertanyaan apakah karyawan dapat menyampaikan ide-ide yang dimiliki menunjukkan sebanyak 11 karyawan atau sebesar 73% menjawab tidak dapat menyampaikan ide yang mereka miliki, dan sebanyak 4 karyawan atau sebesar 27% menjawab ya atau dapat menyampaikan ide yang mereka miliki. Dari hasil kuesioner diatas diduga hal yang menyebabkan terhambatnya kepercayaan diri (*self esteem*) pada karyawan PT. Adira Dinamika

Multi Finance Tbk Bandung salah satunya adalah dari adanya indikasi terhadap pemberdayaan karyawan yang rendah. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan pada bagian Telemarketing mengenai Pemberdayaan Karyawan, yaitu banyaknya karyawan yang diduga merasa tidak dapat menyampaikan ide-ide yang mereka miliki hal ini dikarenakan setiap leader tim dan perusahaan telah menyusun strategi dan aturan yang telah diterapkan kepada para karyawannya agar dapat bekerja hanya sesuai dengan apa yang telah diterapkan perusahaan yang dirasa akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penulis melakukan survey awal berupa kuesioner tentang kerjasama tim yang dibagikan kepada 15 karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang disebarakan pada tanggal 20 Mei 2022 dan disajikan dalam bentuk tabel dibawah:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Kerjasama Tim**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Bertanggung Jawab</b>					
1	Apakah bapak/ibu selalu berkonsultasi secara teratur dalam menentukan keputusan-keputusan yang akan diambil dalam permasalahan tim	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
2	Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama sama	Frekuensi	10%	5	15
		Persentase	67%	33%	100%
<b>Saling Berkontribusi</b>					
3	Apakah setiap karyawan saling memberikan kontribusi, baik tenaga dan pikiran dalam bekerja	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
4		<b>Frekuensi</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

	Apakah antar karyawan saling berinteraksi dan terbuka mengenai informasi kerjasama untuk mencapai tujuan bersama	Persentase	40%	60%	100%
<b>Pengarahan Kemampuan</b>					
5	Apakah apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
6	Apakah dengan kemampuan yang saya miliki saya berusaha mencapai target yang telah ditetapkan	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survey awal terhadap 15 karyawan melalui *google form* tentang kerjasama tim pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dengan pertanyaan apakah antar karyawan saling berinteraksi dan terbuka mengenai informasi kerjasama untuk mencapai tujuan bersama sebanyak 9 karyawan atau sebesar 60% menjawab ya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya interaksi dan keterbukaan mengenai informasi antar karyawan dan sebanyak 6 orang atau sebesar 40% menjawab tidak, yang memiliki arti bahwa beberapa karyawan merasa tidak adanya interaksi dan keterbukaan mengenai informasi antar karyawan dari hasil kuesioner di atas di duga hal ini disebabkan adanya rasa egois yang dimiliki karyawan dan ketakutan karyawan bahwa rekan kerjanya akan menyelesaikan target terlebih dahulu.

Penulis melakukan survey awal berupa kuesioner tentang kepuasan kerja karyawan yang dibagikan kepada 15 karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang disebarkan pada tanggal 20 Mei 2022 dan disajikan dalam bentuk tabel dibawah:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja Karyawan**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Moral Kerja</b>					
1	Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan	Frekuensi	10	5	15
		Persentase	67%	33%	100%
2	Apakah gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan	Frekuensi	12	3	15
		Persentase	80%	20%	100%
<b>Kedisiplinan</b>					
3	Apakah Bapak/Ibu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
4	Apakah Bapak/Ibu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%
<b>Prestasi</b>					
5	Apakah pekerjaan ini memberikan peluang untuk kemajuan karir bapak/ibu di masa yang akan datang	Frekuensi	12	3	15
		Persentase	80%	20%	100%
6	Apakah Bapak/Ibu memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Frekuensi	15	0	15
		Persentase	100%	0%	100%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil survey awal terhadap 15 karyawan melalui *google form* tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dengan pertanyaan apakah karyawan merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan sebanyak 10 karyawan atau sebanyak 67% menjawab ya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan beban kerja yang diberikan dan sebanyak 5 karyawan atau sebanyak 33% menjawab tidak, yang memiliki arti bahwa beberapa karyawan merasa tidak puas dengan beban kerja yang diberikan, diduga hal ini dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan dan leader tim kepada setiap karyawan akan ditambah setiap bulan nya, yang membuat karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan setiap bulan

nya semakin berat dan akan membuat para karyawan semakin bekerja lebih keras lagi agar setiap kenaikan target dapat terpenuhi dengan baik setiap bulannya. Selain itu adanya rasa iri antar karyawan yang selalu mendapat bantuan dari leader tim atau pimpinannya. Hal ini bisa terjadi karena adanya ketidak adilan sikap leader tim atau pimpinan dalam membantu seluruh anggota tim nya.

Secara garis besar berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung, karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung masih memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi terhadap hal apapun yang dialami karyawan karena penetapan target yang semaki tinggi. Kurangnya komunikasi antar karyawan dalam hal keterbukaan informasi yang dimiliki, serta beban kerja yang dirasa semakin berat setiap bulannya oleh para karyawan.

Dengan melihat fenomena yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis apakah ada pengaruh Harga diri, Pemberdayaan Karyawan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung. maka dari itu penulis menentukan judul: **“Pengaruh Harga Diri, Pemberdayaan Karyawan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.”**

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Beberapa karyawan yang bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung memiliki kekhawatiran secara berlebihan terhadap beberapa faktor terutama tentang pencapaian target yang harus dilakukan setiap bulannya.
2. Banyaknya karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang masih merasa kurangnya berinteraksi dan saling memberikan informasi antar karyawan.
3. Sebagian karyawan yang bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung masih merasa kurangnya rasa kerjasama untuk membantu sesama karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Beberapa karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung merasa tidak puas atas beban pekerjaan yang diberikan yang dirasa terlalu berat dan adanya rasa iri terhadap rekan kerja yang dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan bantuan dari pimpinan atau leader tim.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Harga diri (*self esteem*), Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.
2. Apakah Harga Diri (*self esteem*) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.

3. Apakah Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.
4. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.
5. Seberapa besar Harga Diri (*self esteem*), Pemberdayaan Karyawan dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti, serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung mengenai Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*), Pemberdayaan Karyawan, dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Harga diri (*self esteem*), Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Harga Diri (Self Esteem), Pemberdayaan Karyawan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

a) Bagi Penulis:

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi, serta menambah pengetahuan dan pengalaman, wawasan yang lebih luas dengan belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b) Bagi Perusahaan:

Memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan yaitu PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung sebagai bahan pertimbangan dalam melihat pengaruh Harga diri (*self esteem*), pemberdayaan karyawan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Bagi Pihak lain:

- a. Sebagai referensi atau bahan masukan bagi pembaca.
- b. Sebagai bahan kajian antara teori dengan praktek dilapangan.

#### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

Laporan ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi para peneliti yang lain. Serta dapat dijadikan sebagai referensi dan perbandingan antara teori-teori tentang pengaruh Harga diri (*self esteem*), pemberdayaan karyawan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Dalam menyelesaikan laporan ini dimana penulis melakukan penelitian di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung yang berlokasi di Jalan Pungkur No.117, Pungkur, Bandung, Jawa Barat- Indonesia.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Mei 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Waktu Penelitian**

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022