

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah bagian yang penting dalam menjalani peran dan fungsinya (Putu, 2017). Untuk menentukan perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau suatu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif (Pria & Nina 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Menurut Sulistyowati (2021) sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja di suatu instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal lain, sumber daya manusia menggambarkan bagaimana seseorang dapat mengatur dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Mustiqowati, 2021). Sehingga manusia selalu menjadi elemen yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012) . Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, visi dan misi yang menjadi landasan dalam

menjalankan tugas. Kejelasan visi sangatlah penting karena visi yang jelas dalam organisasi akan memastikan organisasi berjalan dengan tepat. Hal ini juga berlaku untuk KSP Kopdit Ankara.

KSP Kopdit Ankara atau lebih dikenal dengan Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Ankara yang ada di Kota Lembata adalah sebuah lembaga swasta yang beroperasi di sektor keuangan. KSP Kopdit Ankara melengkapi diri dengan karyawan yang mengutamakan mutu pelayanan kepada para anggota. Tugas dari Koperasi Kredit Ankara sendiri yaitu mencari nasabah atau anggota, juga bertekad dalam upaya pemberdayaan anggotanya melalui pemberian pinjaman dalam menjawab kebutuhan finansial dan menumbuh kembangkan usaha-usaha produktif. Koperasi Kopdit Ankara dalam memfasilitasi permodalan, analisis kinerja finansial yang menjadi tolak ukur awal agar organisasi selalu dalam keadaan sehat/aman. Dalam perkembangannya, koperasi Kredit Ankara terus berusaha untuk memperluas jaringan kerjasama sesuai dengan visi dan misi lembaga. Dengan harapan melalui pengurusan usahannya, KSP Kopdit Ankara dapat memberikan keuntungan yang terus meningkat dan mencapai hasil kerja sesuai dengan ketersediaan sumber daya yang memadai untuk memenuhi semua kewajiban baik dalam jangka waktu yang singkat maupun jangka waktu yang lama. (<https://kspkopditankara.id/>)

Fakta secara umum yang terjadi pada KSP Kopdit Ankara berawal dari kondisi perusahaan yang tidak stabil, hal ini menjadi awal munculnya permasalahan-permasalahan dalam organisasi. Dimana ketersediaan sumber daya manusia menjadi hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan. Para anggota atau

karyawan yang bekerja mengalami perubahan dalam bekerja. Perubahan sikap terhadap pekerjaan dapat diamati melalui perbandingan antara jumlah penghargaan yang diperoleh oleh karyawan dengan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka peroleh. Karyawan yang awal mulanya mampu memberikan kontribusinya dengan baik terhadap perusahaan, bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi tidak mendapatkan imbalan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Permasalahan yang dihadapi oleh KSP kopdit Ankara tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, sering lalai dalam menjalankan tugas, tidak mencapai target atau sasaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan rasa kekecewaan yang dirasakan oleh para karyawan ketika karyawan tidak merasa puas atas pekerjaannya, kerja sama dan kontribusi terhadap karyawan maupun organisasi tersebut akan berkurang, komitmen terhadap organisasi menjadi rendah, suasana menjadi sangat negatif, dan berbagai masalah negatif lain akan timbul. Permasalahan yang terjadi ini mengharuskan perusahaan untuk segera mengatasi dan mencari solusi agar tidak menimbulkan masalah-masalah baru terkait dengan kelangsungan hidup organisasi. Perusahaan tetap memenuhi harapan karyawan dan menciptakan kepuasan kerja. Karyawan seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat memberikan manfaat dan pengaruh terhadap kemajuan organisasi menuju arah yang lebih baik. Sehingga, stabilitas harus dijaga, baik itu karyawan maupun perusahaan itu sendiri, dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2009), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan emosional yang memberikan kebahagiaan dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Perasaan ini tercermin dalam pandangan hidup karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang positif untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia di organisasi. Kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja suatu organisasi. Kepuasan dalam bekerja adalah pandangan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, menyangkut berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji yang diperoleh, peluang untuk mengembangkan karir atau mendapatkan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins & Judge, 2015:50).

Hal ini ditandai dengan hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet.com terhadap 17.623 koresponden pada awal bulan oktober 2021. Berdasarkan survei tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Sementara itu Badan Pusat Statistik Nasional melaporkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,2 juta orang. Berdasarkan survei tersebut diperoleh data bahwa faktor tertinggi karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya disebabkan karena banyaknya pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, sehingga menyebabkan 54% karyawan terpaksa bekerja di bidang yang tidak sesuai. Selanjutnya, diikuti oleh faktor lain yaitu kurangnya peluang untuk naik jabatan di tempat kerja mereka, sebanyak 62% responden. Sebanyak 85% responden juga mengakui tidak memiliki work-life balance. Karyawan yang tidak memiliki work-

life balance tidak dapat membedakan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dimana mereka mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Morgan Redwood di Inggris menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menghasilkan pendapatan yang 20% lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Riset yang dilakukan oleh American Psychological Association juga menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan memiliki kesehatan pikiran dan tubuh yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan KSP Kopdit Ankara menunjukkan bahwa karyawan mengalami perubahan usai mengalami kendala dan masalah yang terjadi didalam Lembaga. Karyawan menjelaskan Munculnya faktor-faktor yang menjadi penghambat bahkan ada kecendrungan menurunnya kepuasan kerja terutama bila ditinjau dari segi karyawan dalam bekerja. Pertanyaan yang diajukan merujuk pada aspek-aspek kepuasan kerja, tentang pekerjaan itu sendiri dimana tingkat kesiapan karyawan masih rendah, hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak memiliki gairah dalam bekerja. Banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak tepat waktu dan karyawan sering mengabaikan tanggung jawabnya dan menunda-nunda pekerjaannya hingga batas deadline. Pada aspek gaji karyawan merasa gaji yang diterima sebelum dan sesudah adanya masalah keuangan dalam lembaga terdapat

ketidaksesuaian dengan tugas kerja yang dilakukan, ditambah dengan pemotongan gaji yang dilakukan lembaga kepada karyawan yang tidak masuk kerja, baik izin maupun tanpa keterangan. Pada aspek promosi, karyawan merasa bahwa pengembangan karier yang ada tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini membuat beberapa karyawan akhirnya memilih untuk resign dari pekerjaannya. Dari fenomena permasalahan yang dihadapi oleh KSP Kopdit Ankara yaitu penurunan kepuasan kerja karyawan yang menjadi suatu hal menarik di mana terlihat bahwa kondisi karyawan yang mengalami perubahan dalam organisasi harus dituntut sesuai aturan perusahaan atau lembaga. Terlihat bahwa individu tidak lagi merasakan kondisi yang positif, baik itu perasaan senang maupun bahagia. Permasalahan yang muncul dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan, seperti kurangnya rasa tanggung jawab dalam memperhatikan mutu pelayanan, sering datang terlambat, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan pertumbuhan karir terbatas.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat beberapa dari karyawan yang bekerja di KSP Kopdit Ankara mengalami ketidakpuasan kerja yang cukup tinggi. Dengan situasi seperti ini, lembaga yang menjadi swadaya pertumbuhan dan perkembangan karyawan harus berperan dalam memfasilitasi permodalan yang ada, baik dari segi pengelolaan sumber daya serta pelayanan. Agar lembaga bisa mencapai impian tersebut maka diperlukan suatu rencana strategis baru dengan penetapan sasaran atau fokus, terarah dan terintegrasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak tercapai karena karyawan umumnya tidak menunjukkan emosi positif saat bekerja. Dari sudut pandang

organisasi, hal ini merupakan masalah utama dan penting karena ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa ketidakpuasan dapat mendorong individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat berupa mencari posisi baru atau mengundurkan diri secara kolektif. Bagi organisasi, kehilangan karyawan tersebut merupakan kerugian total karena mereka kehilangan pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu tersebut.

Adapun beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan, di antaranya yaitu gaji atau pendapatan yang diterima, pekerjaan itu sendiri, interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, peluang untuk naik jabatan, dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor yang dapat memotivasi dan memengaruhi semangat kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat subjektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai yang mereka pegang. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-sehari (Mandala & Dihan, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Johnson, dkk. (2020), jika lingkungan kerja dipenuhi dengan tekanan, maka kesejahteraan psikologis individu akan menurun atau bahkan menghilang. Dampaknya, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya merugikan tempat kerja tersebut. Namun bukan hanya itu saja. Menurut penelitian terbaru yang dilakukan MedicalDaily tahun 2021, terungkap bahwa ketidakadilan di tempat kerja dan

ketidakpuasan terhadap atasan yang berkelanjutan juga dapat berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis. Sehingga, dukungan dari rekan kerja, atasan, lingkungan kerja, fasilitas dan kebijakan kerja sangatlah krusial dalam mencegah karyawan dari mengalami masalah psikologis. Selain itu, kesejahteraan mental karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kesuksesan perusahaan.

Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi sikap positif seperti produktivitas, disiplin, ketaatan, inovasi, dan keinginan untuk membantu (Yahyagil, 2015), tetapi juga dapat mengurangi perilaku negatif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keinginan untuk berhenti bekerja (Greenidge, Devonish, & Alleyne, 2014; Zhang & Deng, 2014). Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki kaitan dengan kebahagiaan (Avent, 2007), kesehatan mental (Slaski & Cartwright, 2003) dan kualitas hidup para pekerja (Dhamija, Gupta, & Bag, 2019). Kepuasan kerja seseorang tidak hanya terkait dengan upah yang diterima, tetapi juga melibatkan aspek materi dan non materi yang membuat karyawan merasa bahagia (Avent, 2007). Kepuasan kerja bukan hanya sebatas gaji yang diterima, melainkan juga sejauh mana pekerjaan tersebut menyenangkan, baik dan memiliki makna (Arrnoux-nicolas et al., 2016; Keles & Findikli, 2016).

Dalam konteks ini, mengacu pada konsep modal psikologis atau keadaan mental positif setiap individu. Menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), modal psikologis (*psychological capital*) merujuk pada keadaan psikologi yang positif pada seseorang yang ditunjukkan melalui *self-efficacy*, optimisme, hope dan resilience. Selain itu, menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), modal psikologis

juga dapat meningkatkan penilaian positif pekerja terhadap keadaan mereka dan membantu meningkatkan kemungkinan keberhasilan yang mereka dapatkan dari organisasi, motivasi, usaha, dan ketekunan. Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mengusulkan sebuah gagasan inovatif yang menyoroti konteks psikologi, terdapat suatu konsep yang dikenal dengan *psychological capital*. Psychological capital berasal dari individu dan digunakan serta dikembangkan demi mencapai keunggulan dalam kompetisi yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan faktor yang penting karena kepuasan kerja yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang terjadi baik bagi diri karyawan itu sendiri maupun pada perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja secara langsung berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan individu. Lebih lanjut lagi terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan gejala fisik, keadaan emosional seperti kecemasan, dan depresi (Barlings & Burns, 2009; Begley & Czajka, 1993; Jex & Gudanowski, 2010). Menurut penelitian, beban kerja yang berlebih dapat mengalami gangguan kecemasan, kinerja yang buruk, dan kepuasan kerja yang menurun (Haryanto & Rahardjo, 2014). Organisasi yang mempunyai jumlah karyawan yang merasa puas cenderung lebih efisien dibandingkan dengan organisasi yang karyawan-karyawannya tidak merasa puas (Putu, 2017). Karyawan yang merasa puas akan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Mariam, 2009). Dalam konteks situasional, penting bagi karyawan untuk menjaga kondisi fisik dan mental yang optimal setiap hari, agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu,

kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal yang dapat dilakukan agar mencapai tujuan dalam perusahaan karyawan harus memiliki kepercayaan, optimis, tekun, dan berusaha bangkit saat menghadapi situasi atau masalah, atau disebut juga dengan *psychological capital*.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Hedissa, Sukhirman & Supandi (2012), menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja terhadap subjek penelitian yang merupakan anggota Porli yang lagi mengikuti pendidikan di perguruan tinggi ilmu kepolisian (PTIK). Adapun studi lain yang berhubungan dengan *psychological capital* dan kepuasan telah dilakukan di beberapa negara. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Badran dan Morgan (2015), menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja. Penelitian Badran & Morgan menemukan bahwa *psychological capital*, yang terdiri dari self efficacy, hope, resilience, dan optimism, memiliki pengaruh yang relevan terhadap kepuasan kerja di Mesir, Afrika Utara. Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar *psychological capital* yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan KSP Kopdit Ankara.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan KSP Kopdit Ankara.

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dengan membuktikan teori dalam bidang ilmu Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi yang menganalisis terhadap Psychological Capital dan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat membagikan kontribusi dan menjadi acuan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan *psychological capital*. Serta dapat mempraktikkan manfaat lain yang diperoleh dalam konteks dunia kerja