BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya (dalam Mangkunegara, 2011).

Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan serta kebutuhan melalui pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Mosadeghard (2008), kepuasan kerja merupakan elemen penting dari perspektif organisasi, karena mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi dari karyawan. Komitmen yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan pengembangan, efektivitas dan efisiensi organisasi serta menurunnya tingkat *turn over* pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dengan pengukuran sikap karyawan mengenai lingkungan kerja pada pekerjaan itu sendiri, promosi, pembayaran, dan rekan kerja.

Lebih lanjut menurut Mosadeghard (2008), karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan senang dengan perkerjaan yang dijalannya dan tidak kenal lelah, sehingga produktivitas atau kinerjanya pun akan bagus, dan dapat berkompetisi secara maksimal dengan perusahaan lain.

Namun sebaliknya, menurut Plato (2010) apabila di sebuah perusahaan karyawan tidak mencapai pada taraf kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa lelah, tidak bergembira dalam bekerja, kinerja karyawan akan rendah dan produktivitasnya pun tidak maksimal. Banyak dijumpai di beberapa perusahaan karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati, cenderung asal-asalan, cepat-cepat ingin sampai pada waktu pulang dan tidak memperdulikan hasil dari apa yang dikerjakan. Dampak dari semua itu, perusahaan akan dirugikan baik secara materil ataupun non materil, selain itu perusahaan juga tidak berkembang dan kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Lebih lanjut, adanya ketidakpuasan pada karyawan dapat memberikan dampak kurang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Wexley dan Yulk (1997:24) mengemukakan ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) ataupun perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang

disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan), sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas.

Penelitian yang telah dilakukan oleh PT. Sinar Pure Foods International yang bergerak di sektor industri Pangan (2011) Bahwa tingkat keluarnya karyawan waktu tertentu (KWT) rata-rata per bulan tahun 2010 yakni 82 orang atau 7,12%, angka ini cukup tinggi sehingga perusahaan harus mengadakan hiring. Hal-hal yang tidak disukai karyawan adalah peraturan perusahaan dianggap tidak berpihak pada karyawan, kesejahteraan kurang memadai, udara diruangan kerja agak panas/kurang nyaman, atasan kurang toleransi, masa kerja kurang dihargai, pengalaman kerja tidak dihargai, makanan di kantin kurang memuaskan, dan menganggap perusahaan tidak transparan.

Ditambahkan hasil observasi dan wawancara yang diperoleh peneliti pada hari Rabu, 7 Juni 2017 kepada 10 karyawan pada bagian produksi di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya di Yogyakarta menyebutkan bahwa dalam bekerja karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak memacu karyawan untuk maju atau berkembang (kerja yang secara mental menantang), karyawan juga menceritakan bahwa gaji yang diterima tidak sepadan dengan beban kerja yang diberikan (ganjaran yang pantas), kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dan ketidaknyamanan karyawan untuk memudahkan mengerjakan tugas atau pekerjaan (kondisi lingkungan yang mendukung).

Selain itu, didalam perusahaan tersebut juga ada kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lain, hal ini dikarenakan perusahaan menggunakan sistem gaji negotable sehingga meskipun karyawan masuk kerja dihari yang sama dan posisi yang sama gaji belum tentu sama (rekan kerja yang mendukung). Hal lain yang

didapat dari interview dan observasi, peneliti menemukan beberapa karyawan bekerja dan mendapatkan jobdes tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, misalkan seorang karyawan dengan lulusan SMK Tata Boga karena hobi dan kemampuannya adalah memasak, namun dalam perusahaan tersebut bekerja di bagian operator tenun (kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan).

Faktor- faktor pemberi kepuasan menurut menurut Bloom (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (2004) adalah : (1) Faktor individu seperti umur, kesehatan, watak dan harapan. (2) Faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. (3) Faktor utama dalam pekerjaan seperti upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia. Lebih lanjut menurut Bloom (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri, hubungan sosial individu diluar kerja, individu itu sendiri dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila seorang karyawan (individu) merasa tidak yakin atas kemampuan dirinya sendiri dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan pada hasil pekerjaannya, perasaan tidak yakin atas pekerjaannya disebut dengan *self efficacy* hal ini sangat dibutuhkan karena merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di bidang manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja, motivasi dan *self-efficacy* merupakan variable yang saling berkaitan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. *Self-efficacy* akan mendukung kepercayaan diri seseorang dalam pencapaian tujuannya serta mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Dewi (2014) *Self-efficacy* tinggi akan

menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan rendahnya *self-efficacy* akan menimbulkan kepuasan kerja yang cenderung rendah. Penelitian yang dipaparkan di atas menunjukkan fakta bahwa faktor *self-efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Bandura (dalam Betz, 2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Dengan kata lain *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk dapat memperoleh keberhasilan diri. Keberhasilan diri merupakan kepercayaan orang lain pada kemampuan seorang individu untuk dapat melalui situasi tertentu. Keyakinan seseorang erat kaitannya dengan motivasi untuk lebih percaya kepada kemampuan diri sendiri. Untuk itu, *self-efficacy* sangat dibutuhkan pada diri karyawan guna mengasah kemampuan pada bidang yang digeluti serta melaksanakan tugas yang diberikan atasan secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Menurut Dewi (2014) *self-efficacy* sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu Djamaludin (2009) dan Lodjo (2013) berpendapat bahwa *self-efficacy* sangatlah penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan dapat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Bandura (1997) Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy*

tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya.

Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Seorang individu yang memiliki keyakinan diri yang besar, akan membuatnya berpikir dengan cara yang positif dalam setiap kegiatan yang dilakukannya dan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginannya. Orang yang memiliki keyakinan diri yang besar berarti orang tersebut memiliki kekuatan untuk memperoleh apa yang diinginkannya atau orang yang memiliki keyakinan diri yang besar akan mempunyai kesempatan serta kemungkinan yang besar dalam tercapainya suatu tujuan dan cita-citanya (Baron dan Greenberg, 1990).

Permasalahan lain yang muncul adalah masih adanya karyawan yang keluar masuk tiap tahunnya,. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan kurang mendapatkan kepuasan selama mereka bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Lawler III (1998) bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya disiplin kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

Self efficacy merupakan keyakinan dari dalam individu untuk berhasil melaksanakan tugas yang dikerjakannya. *Self efficacy* juga dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam usaha untuk menyelesaikan tugas dan tujuan. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja

mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawas, rekan kerja, jaminan kerja dan kesempatan berprestasi (We-xley dan Yukl, 1992)

Menurut Lee dan Bobko (1994) *self efficacy* menekankan kepada keyakinan individu agar mampu melakukan suatu keterampilan. Sedang menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Pencapaian *self efficacy* dihasilkan dari adanya interaksi manusia dan kognisi mental. Interaksi manusia berarti bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Sedangkan kognisi mental berarti terdapat adanya proses berpikir terhadap motivasi, sikap dan perilaku manusia.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerjasama.

Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah. Seorang individu yang memiliki keyakinan diri yang besar, akan membuatnya berpikir dengan cara yang positif dalam setiap kegiatan yang dilakukannya dan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginannya. Orang yang memiliki keyakinan diri yang besar berarti orang tersebut memiliki kekuatan untuk memperoleh

apa yang diinginkan atau orang yang memiliki keyakinan diri yang besar akan mempunyai kesempatan serta kemungkinan yang besar dalam tercapainya suatu tujuan dan cita-citanya (Baron dan Greenberg, 19-90).

Bandura (dalam, Betz, 2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Dengan kata lain *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk dapat memperoleh keberhasilan diri. Keberhasilan diri merupakan kepercayaan orang lain pada kemampuan seorang individu untuk dapat melalui situasi tertentu. Keyakinan seseorang erat kaitannya dengan motivasi untuk lebih percaya kepada kemampuan diri sendiri. Untuk itu, *self-efficacy* sangat dibutuhkan pada diri karyawan guna mengasah kemampuan pada bidang yang digeluti serta melaksanakan tugas yang diberikan atasan secara optimal sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Menurut Dewi (2014) *self-efficacy* sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu, Djamaludin (2009) dan Lodjo (2013) berpendapat bahwa *self-efficacy* sangatlah penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga seseorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan dapat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Self efficacy mempengaruhi individu dalam memilih aktivitas, pola berpikir dan reaksi emosionalnya. Di samping itu *self efficacy* juga turut menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan individu dalam mengerjakan tugas dan berapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan yang dihadapinya (Bandura, 1997).

Self efficacy yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi besarnya usaha yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Seorang karyawan yang mempunyai *self effi-cacy* yang tinggi akan lebih bersemangat dan lebih mampu untuk bertahan dalam mengerjakan tugas, karena ia mempunyai keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas dengan baik. Sehingga ia akan melakukan sejumlah usaha-usaha yang keras dan terarah untuk mencapai kepuasan akan hasil kerjanya (Judge dan Bono,2001). Jewell (1998) mengatakan kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana seorang individu selalu yakin atas kemampuan yang dimilikinya. Pendapat lain menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *self efficacy* (Birgit dan Gernot, 2002). Apabila seorang karyawan merasa kurang yakin atas kemampuannya dalam bekerja maka, secara langsung akan berakibat individu tersebut memiliki rasa tidak puas pada hasil pekerjaannya (Andrea Dixon dkk, 2005).

Judge dan Bono (2001) juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya dengan kemampuannya akan cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal akan cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan penjabaran tersebut, muncul pertanyaan "Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya?"

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritik penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Karyawan

Apabila penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan, maka dapat digunakan oleh karyawan sebagai media informasi untuk mencapai kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Apabila penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan, maka dapat digunakan oleh perusahaan dalam menciptakan strategi untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan, sehingga produktifitas karyawan pun akan lebih baik.