

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi yang semakin maju menyebabkan persaingan dunia usaha semakin pesat, sehingga perusahaan bersaing untuk memperoleh keuntungan yang merupakan tujuan perusahaan untuk mempertahankan aktivitas kerjanya pada efektifitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Berbicara mengenai kepuasan kerja, berarti memberikan peningkatan dan pengembangan pekerjaan pada karyawan agar lebih berkualitas. Seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya telah terpenuhi. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan, maka yang timbul adalah ketidakpuasan kerja pada diri karyawan.

Manusia sebagai karyawan sangat berperan dalam kegiatan manajemen suatu perusahaan karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keterampilan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Pihak perusahaan seringkali menemukan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan para karyawannya yang berbeda karakteristik individual kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi agar setiap karyawan merasa puas.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan efikasi diri.

Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adanya komunikasi yang efektif antara atasan dengan pegawainya, sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan fungsi dari komunikasi yang dapat menginformasikan mengenai tugas dan peranan masing-masing individu dalam perusahaan. Sebaliknya, apabila tidak ada kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya, maka menimbulkan ketidakpuasan kerja pada pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, lingkungan fisik yang meliputi luas ruang kerja yang memungkinkan karyawan untuk bergerak bebas dan tidak merasa sumpek dan sesak, penerangan, suhu udara, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan berakibat pada ketidakpuasan kerja karyawan. Karena jika lingkungan kerja tidak kondusif para karyawan akan

merasa tidak tenang dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemahaman budaya organisasi di dalam diri karyawan. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tingginya pemahaman budaya organisasi bagi karyawan akan membentuk konsep kerja karyawan seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Pembentukan konsep atau pemikiran di dalam diri karyawan merupakan langkah awal bagi karyawan dalam mengenal dan mengerti apa tujuan dari perusahaan. Rendahnya pemahaman budaya kerja perusahaan di dalam diri karyawan akan berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan, dengan rendahnya pemahaman budaya organisasi akan menyebabkan karyawan tidak mengetahui bagaimana tujuan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang tidak lengkap akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun, hal ini akan menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dalam waktu yang singkat, dapat memakan waktu yang lama untuk menyelesaikannya, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan. Sebaliknya jika fasilitas kerja yang memadai akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat, karena fasilitas kerja yang lengkap memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan diri individu bahwa dirinya mampu untuk mengerjakan sesuatu dan dapat menunjukkan perilaku tertentu dengan sukses. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi kadang disebut sebagai orang optimis, karyawan tahu bahwa dirinya bisa melakukan sesuatu. Sebaliknya, orang yang memiliki efikasi diri rendah kadang mereka disebut orang pesimis, artinya karyawan tidak yakin mampu melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki efikasi diri rendah itu biasanya tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga kepuasan karyawan rendah. Namun tanpa disadari, di dalam perusahaan terdapat banyak karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, banyak karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Perum PPD Depo Pulogadung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi untuk daerah Jakarta dan sekitarnya. Perusahaan ini terletak di Jalan Raya Bekasi Timur KM.18, Jakarta, Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang transportasi merupakan bidang kerja yang berhubungan langsung kepada masyarakat. Bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, memerlukan tingkat efikasi diri yang baik agar dapat bekerja secara maksimal, namun terkadang pengelolaan efikasi diri yang kurang baik menghasilkan keraguan pada diri karyawan, sehingga membuat efikasi diri pada karyawan menurun, dan pada akhirnya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, karyawan pada Perum PPD Depo Pulogadung pun berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada yaitu mencakup:

1. Komunikasi yang kurang efektif
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Kurangnya pemahaman budaya organisasi pada karyawan
4. Fasilitas kerja yang kurang lengkap
5. Efikasi diri karyawan yang kurang, sehingga kepuasan kerja nya rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, ternyata kepuasan kerja mempunyai cakupan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti untuk memecahkan masalah secara keseluruhan, maka peneliti membatasi masalah mengenai “Hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan aspek seperti yang telah disebutkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan?”.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, diantaranya yaitu :

1. Peneliti, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang efikasi diri dan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Fakultas Ekonomi, menambah koleksi perpustakaan fakultas ekonomi, serta diharapkan menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang ingin meneliti bidang yang sama.
3. Perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Khususnya mengenai peningkatan efikasi diri setiap karyawan dalam perusahaan.
4. Masyarakat, sebagai khasanah penambah ilmu pengetahuan mengenai permasalahan pada kepuasan kerja pada karyawan.