

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang semakin maju menjadikan lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut setiap perusahaan memberikan yang terbaik kepada masyarakat sebagai pengguna barang atau jasa. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satu komponen suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu bagi terciptanya efisiensi dan efektifitas produksi yang dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil, apapun bentuk dan jenis usahanya bukan semata ditentukan oleh sumber daya alam saja, tetapi juga banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting terutama dalam menilai, mengembangkan, dan menyiapkan, serta mempertahankan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan yang menjalankan fungsi operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang berprestasi dan menghasilkan kemajuan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja mengacu pada sikap individual. Namun setiap individu selalu memiliki kriteria yang berbeda terhadap tingkat kepuasan kerjanya sesuai dengan keinginan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak langsung bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Gaji merupakan faktor dari

kepuasan kerja karena perusahaan perlu memperhatikan sistem gaji dengan mengacu pada ketentuan peraturan pemerintah dan melihat standar gaji yang berlaku pada perusahaan sejenis. Gaji dan bonus diberikan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebab manusia memiliki pikiran, tidak akan mau tenaga dan waktunya habis hanya demi kepentingan perusahaan. Berikut besaran gaji karyawan berdasarkan bagian/ divisi.

Tabel 1.1
Data Gaji Karyawan Per Divisi

No	Bagian/ divisi	Besaran gaji
1	Admin Traffic	Rp 4.000.000
2	Incoming Global	Rp 3.500.000
3	Terminal I Bandara malam	Rp 3.000.000
4	International	Rp 4.300.000
5	Out/in	Rp 2.500.000
6	Terminal I bandara pagi	Rp 3.000.000
7	Operasional	Rp 2.700.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dengan besaran gaji yang lebih kecil dari upah minimum regional yang berlaku yaitu sebesar Rp 3.350.000, maka dapat dilihat bahwa besaran gaji yang di terima karyawan khususnya bagian/divisi out/in, terminal I bandara, dan operasional akan membuat kepuasan kerja dari karyawan akan berkurang. Sehingga apabila tidak di tanggapi maka akan berakibat pada penurunan kerja dari karyawan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, motivasi, *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *locus of control*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi cenderung untuk tidak berhenti dan mengundurkan diri. Hal ini tentunya membuat perusahaan dapat mengurangi pengeluarannya untuk karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen juga memerlukan sedikit pengawasan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Oleh karena itu perusahaan perlu menanamkan rasa cinta terhadap perusahaannya sehingga menciptakan komitmen organisasi dalam diri karyawan itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan TIKI diketahui banyak karyawan yang mengundurkan diri, data tersebut diperoleh dari tahun 2014-2016. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Presentase Jumlah Karyawan *Resign*

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN RESIGN	JUMLAH SELURUH KARYAWAN	PERSENTASE
2014	5 orang	118	4,2%
2015	7 orang	117	6%
2016	8 orang	115	7%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang *resign* dari tahun ke tahun apabila hal ini tidak ditanggapi perusahaan maka jumlahnya akan semakin bertambah dari tahun ke tahun, oleh karena itu perusahaan harus menanamkan komitmen organisasi dari dalam diri karyawan sehingga akan menimbulkan rasa cinta terhadap perusahaan.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi dalam bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi pada karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) disebabkan oleh beberapa hal seperti: kurangnya penghargaan terhadap kreativitas pada karyawan yang menyebabkan motivasi menjadi rendah sehingga karyawan cenderung bekerja bermalasan-malasan. Pekerjaan yang monoton dan membosankan juga dapat menyebabkan rendahnya motivasi, karena pekerjaan yang dilakukan kurang menarik dan kurang memiliki tantangan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *job insecurity*. *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Adanya perubahan dalam perusahaan dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* dalam diri karyawan yang berupa perasaan tidak aman, gelisah, dan merasa terancam dalam diri karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang semakin meningkat akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi

sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Pada karyawan TIKI dalam menjalankan tugasnya memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin lama semakin berat dan mempengaruhi efikasi diri karyawan dalam bekerja. Pada karyawan TIKI memiliki beban kerja yang berat dan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan target yang besar dan waktu yang kurang sehingga karyawan TIKI bekerjanya semakin lama semakin menurun. Dan kemudian inilah yang paling sering menjadi penyebab tingginya kejenuhan kerja pada karyawan TIKI, karena pada kenyataannya kejenuhan kerja sering terjadi dan ditandai dengan berturunnya tanggung jawab dalam bekerja yang akan berdampak pada rendahnya efikasi diri.

Locus of control juga tidak terlepas menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dirinya (eksternal). Berdasarkan

data absensi dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya di bulan februari sebesar 8%, maret 12%, dan april 15%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karakteristik *locus of control* eksternal pada diri karyawan TIKI yang ditunjukkan dengan kurangnya rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, yang melayani segala kebutuhan masyarakat akan kebutuhan dalam industri jasa titipan dan kargo. Sama halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa lainnya, pastinya terdapat keadaan dimana karyawan yang bekerja mengalami kurangnya efikasi diri dan rendahnya kontrol diri yang didapatkan dalam bekerja.

Menurut Kepala HRD Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI), dengan adanya keadaan tersebut, menjadikan karyawan bekerja dalam keadaan kurang maksimal sehingga mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen organisasi karyawan.
2. Rendahnya motivasi pada karyawan.
3. Rendahnya *job insecurity* karyawan.
4. Rendahnya efikasi diri pada karyawan.
5. Karyawan cenderung memiliki *Locus of Control* yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana, waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *self efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas perusahaan yang berkaitan dengan *self efficacy*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan.

c. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berniat untuk meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendahraan kepustakaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi Univeritas Negeri Jakarta.

d. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai masalah *self efficay*, *locus of control*, dan kepuasan kerja karyawan.