

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Zaman semakin maju, ilmu pengetahuan semakin berkembang, alat-alat semakin canggih, jumlah penduduk semakin meningkat, kebutuhan akan sandang dan pangan pun semakin banyak, sehingga manusia akan berfikir cara-cara baru seperti inovasi produk, pelayanan prima yang tujuan utama adalah untuk menghasilkan produk maupun jasa yang memiliki nilai jual atau bermanfaat untuk bisa memenuhi permintaan konsumen atau pelanggan.

Menurut Strauss, and Sayles, 1996 di dalam (Sulaiman, Asnawi, & Matriadi, 2014) Konsep tuntutan sumber daya manusia memfokuskan perhatian pada bagaimana memotivasi orang untuk bekerja sama secara manusiawi. Hubungan manusiawi yang lebih menekankan pada lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja, dalam artian terciptanya lingkungan kerja dengan kondisi yang baik, tunjangan yang baik, serta simpatik dan memotivasi pekerja untuk bekerja giat sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja .

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2000) di dalam (Chasanah, 2008) Secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja

yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik 18 pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Chasanah, 2008). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan juga meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Pemberdayaan dilakukan di dalam organisasi dilakukan di dalam organisasi dengan fokus pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara manajer dan karyawan sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi.

Menurut Bandura (1985) di dalam (Sastria, 2017) Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri

mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan Menurut Kotter dan Heskett, 1992 di dalam (Primasheila, Hanafi, & Bakri, 2017). Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi baik dari jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras.

Wutun mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi dan juga kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Kepuasan kerja memiliki fungsi yaitu untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dalam perusahaan manufacturing, produktivitas individu maupun kelompok sangat memengaruhi

kinerja perusahaan karena adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat persoalannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus cermat dalam mengamati sumberdaya yang ada. Banyak hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, sehingga perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal (Koesmono, 2005)

Ada banyak penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja, salah satunya adalah yang dilakukan oleh Debora, hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemberdayaan kerja dan psikologis berpengaruh terhadap kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam diri individu dapat terbentuk melalui pemberdayaan kerja. Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi karena pemberdayaan kerja merupakan trend pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang (Chasanah, 2008)

Penelitian lain mengenai kepuasan kerja juga dilakukan oleh (Indrawati, 2014). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari *locus of control*, tipe kepribadian dan *self efficacy*. Hasil penelitiannya adalah bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja dalam diri seseorang baik seseorang dengan *locus of control* internal dan eksternal, seseorang berkepribadian A dan B serta seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah dan tinggi.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hadiningrum & Karyono).

Setelah melakukan wawancara dengan staff PT. BPR Syariah Hik Cibitung diketahui kepuasan karyawan PT. BPR Syariah Hik Cibitung mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data *turnover* karyawan PT. BPR Syariah Hik Cibitung yang mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. BPR Syariah Hik Cibitung

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2015	79	12	9	76	3,87%
2016	82	9	6	79	3,72%
2017	76	15	11	72	5,40%
2018	72	14	9	67	7,19%

Sumber :PT. BPR Syariah HIK Cibitung

Dari data turn over pada tabel 1.1 dapat diperhitungkan presentase tingkat turn over karyawan pada PT. BPR Syariah Hik Cibitung dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

$$\text{Turnover tahun 2015} = \frac{12-9}{\frac{1}{2}(79+76)} \times 100\% = 3,87\%$$

$$\text{Turnover tahun 2016} = \frac{9-6}{\frac{1}{2}(82+79)} \times 100\% = 3,72\%$$

$$\text{Turnover tahun 2017} = \frac{15-11}{\frac{1}{2}(76+72)} \times 100\% = 5,40\%$$

$$\text{Turnover tahun 2018} = \frac{14-9}{\frac{1}{2}(72+67)} \times 100\% = 7,19\%$$

Berdasarkan *research gap* di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepuasan kerja karyawan PT BPR Syariah Hik Cibitung. Pada perusahaan ini program pemberdayaan telah banyak dilakukan yaitu berupa pelatihan dan pemeliharaan aset-aset sumberdaya manusia melalui sistem pengembangan sumberdaya manusia dengan memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan studi penyetaraan pendidikan.

Sedangkan pelatihan yang sering dilaksanakan meliputi: pelatihan 5 R (resik, rapi, rajin, ringkas, dan ramah), pelatihan SISTISMA (Sistem Teknologi Informasi Bank syariah), pelatihan Smart Selling dan pelatihan bagi team non sales, yang terdiri dari AMT (*Achievement Motivation Training*), leadership dan SAP (*Standart Accounting Procedur*). Selain adanya pelatihan PT BPR Syariah Hik Cibitung juga memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memberikan ide-ide demi keberlangsungan perusahaan, karena perusahaan PT BPR Syariah Hik Cibitung merupakan simpan/pinjam sehingga karyawan memiliki tingkatan yang sama, mereka sering juga diikutkan dalam pembuatan keputusan tetapi hanya untuk kepentingan regional saja.

Walaupun program pemberdayaan dan budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Selain tingkat kehadiran kurangnya kedisiplinan karyawan juga ditunjukkan dengan ruang kerja mereka yang kurang tertata rapi. 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.

Dengan melihat permasalahan diatas maka penelitian ini mengambil faktor, yaitu *Empowerment* dan *Self Efficacy* diduga dapat memepengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir dalam judul : “**ANALISIS EMPOWERMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BPR SYARIAH HIK CIBITUNG**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh *Empowerment* terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada pengaruh *Empowerment* dan *self Efficacy* terhadap kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis *empowerment* terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Akademisi dari bidang sumber daya manusia khususnya dan bidang manajemen pada umumnya yang ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan kajian empiris dan acuan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan bagi pihak pengambil keputusan di perusahaan PT. BPR SYARIAH HIK CIBITUNG untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang nantinya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Karena kepuasan yang terbentuk dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja dalam hal ini yaitu produktivitas karyawan juga akan meningkat.

1.5. Batasan masalah

Dalam penulisan proposal ini penulis memberikan batasan masalah dikarenakan adanya keterbatasan waktu, oleh karena itu pada proposal ini penulis hanya membahas mengenai *Empowerment* dan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Syariah Hik Cibitung.

1.6. Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, Penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan skripsi ini di bagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulisan mengemukakan latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TIJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang tujuan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur dari setiap variable, model konseptual dari penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB 4 : ANALISIS dan PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang dekriptif populasi dan sampel, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang di uraikan secara jelas.

BAB 5 : PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil yang telah dilakukan.