

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap SDM yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap SDM secara profesional.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya. Pihak internal untuk seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan, untuk pihak ekstern merupakan pihak di luar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan.

Menurut Afandi,(2018:75) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penelitian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Burso (2018:104) mengartikan kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Sedangkan

Menurut Sinambela (2016:303), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

PT. Tiga putra Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan bulu mata palsu yang terkemuka berpusat di Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia. Pada tahun 1983, perusahaan ini mulai berdiri beroperasi di bidang industri bulu mata. Dengan pengalaman hampir 40 tahun dalam pembuatan bulu mata, usaha ini dipercayai oleh masyarakat Indonesia bahkan di seluruh dunia untuk produk bulu mata yang berkualitas dan terpercaya. (www.tigaputraabadiperkasa.com)

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada bulan September 2020 terhadap beberapa karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa terdapat fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap kepuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh sulitnya mencapai target kerja yang tinggi serta kepemimpinan yang kurang memberikan arahan dan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja maksimal. Dalam kepuasan kerja dapat dicapai kepemimpinan yang baik yang bisa memberikan arahan dan motivasi terhadap bawahan agar dapat menciptakan kepuasan terhadap karyawan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah

perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan organisasi.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan didalam perusahaan karena kepuasan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, apabila karyawan merasakan puas maka karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih produktif dan setia dengan organisasinya. Sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan disetiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang dirasakan begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, akan membawa perusahaan positif bagi perusahaan. Selain itu dalam sebuah perusahaan tentunya perlu ada pengarahan terhadap karyawan agar dapat meningkatnya kepuasan kerja. Fullchis (2019)

Terjadinya berbagai permasalahan kepuasan kerja yang telah dikemukakan terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; (1) Faktor psikologik berupa minat, ketenangan dalam berkerja dan keterampilan. (2) Faktor sosial berupa interaksi sosial, interaksi dengan atasan dan interaksi dengan sesama karyawan. (3) Faktor fisik berupa kondisi lingkungan kerja dan kondisi karyawan . (4) Faktor finansial berupa jaminan karyawan, besarnya gaji, jaminan sosial Menurut Herzberg dalam Burso (2018).

Selain faktor-faktor diatas, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah *job involvement* menurut Fredrik (2019), keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. *job involvement* dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan memberikan sikap yang positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan. subawa dan murdiata, (2013). Sedangkan Menurut Kanung (2016) *job involvement* adalah keyakinan individu terhadap pekerjaannya dan juga *job involvement* bertindak sebagai simultan yang bertindak sebagai individu. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rosyida dan Sujanti (2017), Fredrik dkk (2019), Yakup (2017), Alfian (2017), I wayan & I Gede (2016), dan Abdallah dkk (2017) menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain *job involvement* faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu Kepemimpinan. Wibowo, (2015) mendefinisikan, Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi, (2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Sedangkan menurut Indra (2020), Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dan strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi pengarahan antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra (2020), Rini (2016) dan Nanik (2019), Arifin (2020), Praptiestrini (2016), dan Yu sun dkk (2016) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *self efficacy*. Menurut Putra (2010) *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. *Self-efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Berdasarkan penelitian mengenai *Self-efficacy* sebelumnya juga sudah diteliti oleh Rian dan Lucky (2015), Putu Ekda & I Gusti (2019), Saremi & Rezeghi (2015) dan Hendra dkk (2019) yang menyatakan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Hendra dkk (2019) dengan hasil penelitian *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu *Job involvement* dan Kepemimpinan dari beberapa penelitian terdahulu terdapat salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yaitu *Job involvement* mempunyai pengaruh paling dominan menurut Rosyida & Sujanti (2017) dengan nilai R-Square sebesar, 0,75 dalam hal ini biasanya disebut dengan nilai Koefisien Determinan hal ini berarti, 75% *Job involvement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan 25% disebabkan oleh faktor lain. Selain *Job involvement*, Kepemimpinan juga berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R_Square 0,581 dengan ini nilai Koefisien Determinan berarti 58,1 kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan 41,9% disebabkan oleh faktor lain, Indra (2020).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengangkat judul : **“Pengaruh *Job Involvement*, Kepemimpinan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka peneliti merumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *job involvement*, kepemimpinan, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga ?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga ?
4. Apakah *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas terhadap pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi penelitian ini pada Pengaruh *Job Involvement*, Kepemimpinan dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja dengan obyek penelitian pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa, Purbalingga. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel (X_1) *Job involvement*, variabel (X_2) Kepemimpinan, variabel (X_3) *Self Efficacy*, sedangkan variabel terikat adalah variabel (Y) kepuasan karyawan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh *job involvement*, kepemimpinan, *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

PT Tiga Putra Perkasa Abadi di Purbalingga. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement*, kepemimpinan, dan *self efficacy* terdapat secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa, di Purbalingga.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job involvement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga.
- d. Untuk Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Pimpinan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan keahlian strategi dalam kinerja karyawan PT Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga.
- b. Bagi Pengembangan Ilmu SDM
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.

