

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan (Rahman et al., 2020). Tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi (Sholeh et al., 2020). Karena itu, peningkatan dan pengelolaan SDM secara optimal sangat diperlukan guna mendorong kreativitas, meningkatkan kepuasan dan kinerja, serta memperkuat daya saing karyawan demi kemajuan Perusahaan (Muharnis & Jamilus, 2022).

Menurut laporan yang dirilis oleh tim *Jobstreet* pada tahun 2022, sebanyak 73% pekerja di Indonesia mengaku merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Data tersebut diperoleh dari survei terhadap 17.623 responden. Selain itu, dalam laporan yang sama, dijelaskan bahwa salah satu faktor utama ketidakpuasan adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dialami oleh sekitar 85% responden. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas Perusahaan (Lee et al., 2022). Hal tersebut juga berlaku pada *Baitut Tawmil Muhammadiyah* (BTM) Banyumas.

Di zaman sekarang, *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) memainkan peranan yang signifikan sebagai institusi keuangan yang beroperasi dengan berlandaskan prinsip-prinsip syariah (Fitria & Qulub, 2019). Kegiatan usaha BTM dijalankan dengan menerapkan sistem bagi hasil dan pembagian keuntungan, serta menjauhi praktik riba, yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi ekonomi masyarakat (Sudjana & Rizkison, 2020). Lembaga keuangan syariah seperti BTM kini semakin berkembang pesat di Indonesia, dengan jumlah yang telah mencapai ribuan unit (Nurfauziah et al., 2021).

Sebagai institusi keuangan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah, *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) merupakan organisasi usaha independen yang bertujuan untuk mengembangkan berbagai jenis kegiatan produktif demi meningkatkan mutu aktivitas ekonomi berbasis syariah (Rahadi & Rozikan, 2024). Dalam menghadapi kompetisi dengan lembaga keuangan syariah lainnya, karyawan dituntut untuk bekerja dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab lembaga terkait untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja (Rusydia & Firmansyah, 2018).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh *Baitut Tawmil Muhammadiyah* (BTM) saat ini adalah menjaga keberlangsungan tenaga kerjanya di tengah berbagai tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Kasmiruddin et al., 2021). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, hal ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Namun sebaliknya, ketidakpuasan karyawan dapat menghambat produktivitas

organisasi secara keseluruhan (Nirmalasari, 2018). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara terbuka terhadap karyawan di BTM Banyumas yang berada di Tanjung, Purwokerto, mengenai permasalahan yang ada, diketahui bahwa 9 dari 15 karyawan masih merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang karyawan jalani serta hasil yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan ini muncul karena karyawan merasa beban kerja yang ditanggung tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Selain itu, mayoritas karyawan merasa bahwa kinerja yang telah dicapai tidak mendapatkan apresiasi yang layak. Mayoritas karyawan juga mengeluhkan minimnya kesempatan untuk mengembangkan karier seperti pelatihan atau promosi, 9 dari 15 karyawan yang merasakan bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, karena tidak ada keseimbangan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Kondisi-kondisi ini menciptakan rasa tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan terdapat permasalahan yang terjadi di BTM secara keseluruhan serta dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

Selain itu, ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan di BTM Tanjung juga berkaitan dengan faktor-faktor eksternal dan internal perusahaan. Dari sisi internal, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat memperburuk situasi, mengakibatkan karyawan merasa diabaikan atau tidak didengarkan. Faktor eksternal, seperti ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan yang ada, juga turut

mempengaruhi tingkat *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap kebijakan manajemen dalam mengelola hubungan antara perusahaan dan karyawan.

Job satisfaction ialah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya (Robbins & Judge, 2009). Menurut Hulu et al., (2024) *job satisfaction* merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan karyawan yang terbentuk saat bekerja, karyawan memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Haekel Awwali et al., (2024) *job satisfaction* merupakan suatu sikap pada karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan tersebut, serta hal-hal yang dapat menyangkut faktor fisik atau psikologi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah *work engagement* (Reza et al., 2024). *Work engagement* diartikan sebagai kondisi positif yang mencerminkan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja (Wood et al., 2020). Istilah ini menggambarkan situasi di mana karyawan menjalankan pekerjaannya dengan penuh perhatian, dedikasi tinggi, dan keterlibatan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya (Lesmana & Rivaldo, 2023).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hafidz (2023) *work engagement* berperan sebagai faktor pendorong yang membuat karyawan tetap aktif dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Dengan

tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan cenderung tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan justru akan merasakan kepuasan ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik (Sayekti, 2022). Hal yang sama di ungkapkan oleh Cahyati dan Qomariyah (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih mudah merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lahat dan Marthanti (2021) yang mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2023) yang menyebutkan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah *self-efficacy* (Ningsih et al., 2024). *Self-efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu guna memperoleh hasil kinerja yang baik agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai (Sumaila & Rossanty, 2022). *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu tentang kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Wibowo & Hidajat, 2020). Kemudian menurut Wiyono (2022) *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi rintangan untuk meraih hasil dalam situasi tertentu.

Menurut Ariani dan Fauzan (2023) *Self-efficacy* adalah perilaku keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas

untuk meraih kesuksesan. *Self-efficacy* Sangat penting bagi karyawan agar karyawan dapat memiliki kemampuan dalam memotivasi diri serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Ningsih et al., 2024). Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*nya. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki *self-efficacy* yang rendah, maka *job satisfaction* yang dirasakannya juga akan cenderung menurun (Ramadhan & Budiono, 2023).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhery et al., (2020) yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan, sehingga semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *job satisfaction* karyawan tersebut. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja atau sistem penghargaan yang tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk merasakan keberhasilan meskipun mereka memiliki keyakinan diri yang tinggi.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian sampel yang digunakan adalah karyawan BTM, serta menggunakan *work engagement* dan *self-efficacy* sebagai variabel independent. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *total sampling*, sehingga semua karyawan BTM Banyumas digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka penulis merasa perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang membuat hasil penelitian sebelumnya masih belum jelas. Karena hal ini, judul pada penelitian ini yaitu Pengaruh *Work Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan BTM Banyumas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, dapat di ambil rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas?
2. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas?
3. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap *job satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi di bidang psikologi industri dan organisasi terutama berkaitan dengan *work engagement*, *self-efficacy* dan *job satisfaction* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada:

1. Manajemen BTM disarankan untuk memberikan pelatihan peningkatan kompetensi untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan dan menciptakan suasana kerja yang suportif untuk menjaga *work engagement*, sehingga karyawan merasa dihargai dan memengaruhi *job satisfaction*.
2. Karyawan BTM disarankan untuk dapat meningkatkan *work engagement* dan *self-efficacy* karyawan, sehingga dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan.

E. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah hasil penelitian yang sudah ada yang digunakan peneliti sebagai acuan untuk menemukan perbandingan dan menjadi inspirasi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Pada bagian ini, peneliti mencantumkan terlebih dahulu hasil-hasil penelitian sebelumnya, kemudian

membandingkannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih terkait dengan tema yang akan diteliti oleh peneliti.

Penelitian pertama dilakukan oleh Putri dan Frianto (2022) dengan judul Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Pada Karyawan. Penelitian ini menyebutkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *job satisfaction* maupun pengaruh tidak langsung melalui *work engagement* sebagai mediator, namun *self-efficacy* terbukti berperan krusial dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Di sisi lain, *work engagement* ditemukan sebagai faktor determinan yang berpengaruh positif dan signifikan secara langsung dalam meningkatkan *job satisfaction*.

Penelitian kedua dilakukan oleh Setiawan et al., (2023) dengan judul Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap *Job satisfaction* di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* dan *job satisfaction* sebesar 16,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Seprianto (2021) dengan judul Pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* dan kinerja pegawai. Penelitian ini memperoleh hasil yaitu *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *job satisfaction* pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Kalimantan Tengah.

Terdapat beberapa perbedaan antara ketiga penelitian di atas dengan penelitian ini, di antaranya adalah, pada penelitian terdahulu masih menguji pengaruh *work engagement* dan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* secara terpisah sedangkan pada penelitian ini kedua variabel independent tersebut di uji secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *job satisfaction*. Pada penelitian sebelumnya teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* sedangkan pada penelitian ini adalah total sampling/sensus.

