**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai salah satu unsur manajemen yang terpenting selain dari unsur-unsur manajemen lainnya. Hal tersebut dikarenakan peran sumber daya manusia yang merupakan inti dari pelaksana setiap proses operasional yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Agar perusahaan dapat terus berjalan sesuai dengan tujuan, maka perlunya perusahaan untuk terus mengamati setiap perubahan di lingkungan sekitar yang mungkin saja dapat terjadi dan memengaruhi sumber daya yang dimiliki, tak terkecuali dengan sumber daya manusia.

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk dapat mengoptimalkan setiap unsur-unsur manajemen yang menjadi pendukung berjalannya sebuah perusahaan, seperti modal, metode dan mesin serta bahan atau material yang tidak dapat menghasilkan nilai tambah (*value*) apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Menurut Nawawi dalam (Gaol, 2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan merupakan sebuah potensi yang menjadi penggerak suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) yang dimana semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2014).

Sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari proses kerja yang mengikat, dimana nantinya akan menghasilkan *output* yang sesuai atau tidak dengan harapan dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini salah satu *output* yang dapat diambil dari kaitannya dengan sumber daya manusia dan perusahaan ialah kepuasan kerja. Terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, penempatan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan juga karakteristik dari pekerjaan itu sendiri (Sanjaya, 2012; dalam Sudana & Supartha, 2015). Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan juga prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana sikap karyawan itu sendiri terhadap pekerjaanya. Dengan kepuasan kerja, seorang karyawan akan mampu untuk merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Bagi banyak orang, terutama yang berpendidikan dan memiliki kemampuan yang baik, salah satu tujuan dalam bekerja ialah memperoleh kepuasan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, dimana kepuasan kerja dari karyawan yang ada dapat dijadikan sebagai kunci utama dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi maupun perusahaan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang merupakan salah satu dari sekian banyaknya koperasi simpan pinjam yang ada di Jombang, Jawa Timur. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang memiliki aktivitas dibidang simpan pinjam yang dimana merupakan lembaga keuangan bukan bank berbentuk koperasi yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman berupa uang kepada para anggotannya. Dengan jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan, Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang berharap dapat memenuhi tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan kebutuhan yang nantinya dapat menjaga serta meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peniliti selama berada di obyek penelitian, bahwa pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang terdapat fenomena yang ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang menurun. Dimana penurunan tingkat kedisiplinan kerja tersebut dikarenakan adanya karyawan yang terlambat pada saat masuk kerja. Fenomena tersebut dapat dilihat dari kecenderungan tingkat kedisiplinan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang yang menurun dan bersifat *fluktuatif* yang mencapai angka 16,7% untuk tingkat keterlambatan masuk kerja. Hal tersebut dapat dikategorikan tingggi melihat jumlah karyawan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang sebanyak 30 karyawan dengan jam aktif kerja pada perusahaan tersebut setiap hari Senin sampai dengan Sabtu dengan total jam kerja per harinya ialah 8 jam kerja, dimana pada hari Minggu segala kegiatan perusahaan diliburkan. Hal ini dapat dilihat dari tabel kategori keterlambatan masuk kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang periode bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2019.

Tabel 1.1

Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang Periode Bulan Januari – Maret Tahun 2019

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Karyawan yang Terlambat Masuk Kerja** | **Presentase** |
| Januari | 4 | 13,3% |
| Februari | 3 | 10% |
| Maret | 5 | 16,7% |

*Sumber : Data primer Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Tahun 2019 yang diolah*

Uraian tabel di atas merupakan data karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang yang diambil dari absensi selama kurun waktu 3 (tiga) bulan terakhir tahun 2019. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja yang juga menurun, serta diikuti dengan kurangnya disiplin dalam mengatur waktu.

Dalam menciptakan sebuah perusahaan yang sumber daya manusianya mampu berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka diperlukannya dorongan dalam diri karyawan itu sendiri dalam memenuhi kewajibannya serta mengukur kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Chasanah (2008; dalam Agustina, 2016) salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ialah *self-efficacy* atau efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses dalam tindakan atau masa depan serta dapat mencapai hasil. Menurut Bandura (1985; dalam Agustina, 2016) mengemukakan pendapat bahwa *self-efficacy* mencerminkan suatu keyakinan seseorang atau individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Pada umumnnya individu akan merasa puas akan segala pekerjaannya apabila individu tersebut telah merasa kompeten untuk mengerjakan segala pekerjaan atau mencapai hasil sesuai dengan tujuan.

Individu atau karyawan yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta menetapkan tujuan yang ingin dicapai akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani setiap kegagalan yang dihadapi daripada individu atau karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah. Bandura (1985; dalam Putri & Wibawa, 2016) mengungkapkan bahwasannya *self-efficacy* merupakan kepercayaan yang muncul dari dalam diri karena memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu memperoleh keberhasilan. Dari hasil pengamatan dan observasi yang telah dilakukan, terlihat kurangnya keyakinan diri dari individu karyawan dalam menjalankan setiap tugas serta tanggung jawabnya yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan sering mengeluh dan bekerja tidak tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain *self-efficacy*, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan gambaran atau potret realitas keadaan yang ada di dalam dunia kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila karyawan mudah dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi disekitar lingkungan kerjanya (Nugroho, 2013; dalam Nugraha & Surya, 2016). Dengan kata lain, adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Menurut Stoner (2000; dalam Husien & Hady, 2012) mengemukakan pendapat bahwa kondisi lingkungan kerja sangat menentukan prestasi kerja dikarenakan pada dasarnya karyawan bukanlah mesin tanpa hati, karena semakin tinggi kualitas individu, maka akan semakin tinggi pula harapannya mengenai lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan berakibat pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (2000; dalam Husien & Hady, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang memengaruhi dalam menjalankan tugas, seperti halnya temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat serta perlengkapan kerja. Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana individu itu bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik dalam bentuk perseorangan ataupun kelompok (Sedarmayanti, 2009; dalam Nugraha & Surya, 2016).

Hasil pengamatan dan observasi yang telah dilakukan oleh penulis pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang diketemukan permasalahan pada lingkup lingkungan kerja fisik yang diantaranya mengenai tata ruang yang tidak beraturan, tempat kerja yang bising karena berada di lingkungan pertokoan dan jalan raya yang cukup padat, suhu udara yang panas karena tidak ber-AC dan juga komputer yang terkadang tidak berfungsi dengan baik saat dipergunakan, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada pekerjaan karyawan jika kondisi sarana dan prasarana yang ada tidak memadai yang nantinya akan berlanjut pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, perusahaan menuntut agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan profesional, disiplin serta tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjelaskan mengenai *self-efficacy* dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Raya Jombang)”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang?
	1. **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat maupun kegunaan bagi siapapun yang membacanya, adapun manfaat yang dapat diperoleh antara lain :

1. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi maupun referensi tambahan bagi perusahaan dalam menangani dan menyikapi permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja guna pengambilan keputusan yang mencakup *self-efficacy*, lingkungan kerja fisik dan juga kepuasan kerja karyawan.

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi lanjutan pada pengembangan studi mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.