

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini era globalisasi berkembang pesat. Hal ini berpengaruh terhadap meningkatnya persaingan di dunia usaha. Setiap perusahaan dituntut untuk terus berkembang agar mampu menghadapi persaingan dunia usaha yang ada. Dalam menghadapi persaingan ini tentu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia atau karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki, dan organisasi diharapkan dapat memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan

Kepuasan kerja karyawan yaitu salah satu bagian yang tak kalah penting dalam suatu organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Pada buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Susanto Wijono (2010) terdapat pernyataan bahwa “kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya”. Edy Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Wilson (2012) menyatakan “dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakakan”. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja.

Tidak hanya mengharapkan karyawan mampu bekerja dan terampil, perusahaan juga harus memperhatikan *self efficacy* dari para karyawannya. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri. Menurut Bandura, dalam Shofiah (2014) “*Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja”.

Motivasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Pada hasil riset Ningrum Rahayu (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Farida (2016) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga menghasilkan kepuasan kerja dibutuhkan oleh seorang karyawan.

Penelitian ini mengangkat permasalahan yang ada di CV. Anyar Makmur Jombang, yang merupakan perusahaan yang menjual sepeda motor Honda terbesar dikota Jombang. Perusahaan ini terletak di Jln. Soekarno Hatta tepatnya depan pom Mojongapit Jombang. Dealer ini berdiri pada tahun 2001 dengan 46 orang karyawan.

Tabel 1.1
Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan CV. Anyar Makmur Jombang

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan		Akumulasi
		Puas	Tidak Puas	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.	7	3	10
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan.	4	6	10
3	Saya mempunyai kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.	3	7	10
4	Saya mendapatkan petunjuk atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan.	6	4	10
5	Saya dan rekan kerja saya mempunyai hubungan yang baik.	8	2	10

Sumber : Diolah penulis, dari karyawan CV. Anyar Makmur Jombang, 2021

Berdasarkan pra survey yang dilakukan penulis dengan wawancara terhadap 10 karyawan CV. Anyar Makmur Jombang yang diambil secara acak tentang kepuasan kerja karyawan pada tabel 1.1 terdapat indikasi berupa kepuasan kerja yang menurut para karyawan masih kurang terpenuhi. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian marketing CV. Anyar Makmur Jombang merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu banyak karyawan yang tidak puas dengan kesempatan peningkatan berkarir diperusahaan.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu Self Efficacy dan Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan riset terdahulu yang dilakukan Putri Syamili (2020) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta”, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri atau *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja. Dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima”, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing di CV. Anyar Makmur Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang ?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan masukan tambahan guna memperbaiki sumber daya manusia yang menyangkut *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini hanya dibatasi sesuai dengan fenomena yang terkait dengan pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang yang berjumlah 32 karyawan bagian marketing.

