

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi bisnis saat ini yang membutuhkan totalitas dari karyawan, Karyawan akan bekerja dengan totalitas jika dengan kondisi kerja saat ini. Hal ini memungkinkan perusahaan dapat berubah dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. Semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang harus mereka jaga dan kembangkan. Perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan (Ernawati, 2019).

Menurut (Wibowo, 2022) kepuasan kerja (Job Satisfaction) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2020).

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi diKepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa dirinya begitu penting, berharga dalam lingkungan sebuah perusahaan akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja.. Dalam hal ini membuat karyawan akan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja. Jika karyawan tidak merasa dirinya begitu penting dan berharga dalam lingkungan sebuah perusahaan, ia merasa tidak betah yang membuat karyawan tidak memiliki kepuasan kerja. Penelitian Indriyani (2020) hasilnya *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis, Penelitian Mubyl, (2023) hasilnya menunjukkan *Self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Yogha (2020) hasilnya *self esteem*, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Penelitian Efriany (2019) hasilnya *self esteem*, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah Self Efficacy. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Dalam hal ini para karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila memiliki keyakinan diri bahwa pekerjaan itu akan diselesaikan tepat pada waktunya. Keyakinan Self Efficacy yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas, apabila hal itu terwujud maka karyawan tersebut akan merasa puas. Penelitian Ariani (2023) hasilnya membuktikan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Mahendra, (2023) hasilnya *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi Penelitian Saraswati (2019) hasilnya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dan penelitian Lukiastuti (2021) hasilnya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Bank Jombang saat ini dalam mendayagunakan kapabilitas layanan teknologi informasi dan komunikasi terkini, sehingga membuka berbagai peluang bagi Bank Jombang untuk menjangkau lebih banyak nasabah, meningkatkan kualitas pelayanan, dan berinovasi menghadirkan produk dan layanan baru dalam rangka memenuhi kebutuhan perbankan dan keuangan nasabah dari semua kalangan, hingga ke seluruh pelosok Kabupaten Jombang.

Dengan adanya layanan yang baik dan mendukung semua kebutuhan nasabahnya, sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sehingga perusahaan seimbang dalam mewujudkan semua tujuan perusahaan melalui produk-produk berkualitas dan sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi kepada perusahaan. Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh karyawan Bank Jombang terkait kepuasan kerja, yaitu karyawan merasa puas terhadap kesempatan promosi jabatan dikarenakan karyawan untuk dipromosi jabatan atau mendapatkan status karyawan tetap, atasan yang sering memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan secara berkala dan puas pada kondisi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik (hasil wawancara, 2024)

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan karyawan Bank Jombang sebagai responden dimana pengawasan kerja yang cukup ketat membuat karyawan membutuhkan Self Efficacy yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan setiap karyawan memiliki Self Efficacy berbeda-beda ada yang tinggi dan ada pula yang rendah serta ada beberapa karyawan merasa bahwa dirinya kurang mampu untuk melakukan beberapa pekerjaan dan kurang percaya diri, yang membuatnya merasa tidak berarti di lingkungannya pada akhirnya menurunkan kepuasan kerjanya dan jika memiliki keyakinan bahwa dia tidak mampu untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerjanya. Untuk itu dengan memiliki Self esteem yang tinggi, dimana dia merasa dirinya begitu berharga

dan berarti. Jika dia memiliki Self Efficacy yang tinggi dimana dia merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil maka sangat mendukung karier maupun kinerjanya sebagai seorang karyawan (Cecillia Engko, 2006).

Self Efficacy dan Self esteem pada karyawan Bank Jombang perlu diperhatikan karena Self Efficacy dan Self esteem sangat berpengaruh pada kepuasan kerja (Ariani , 2023). Dalam hal ini para karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila memiliki keyakinan diri bahwa pekerjaan itu akan diselesaikan tepat pada waktunya. Keyakinan Self Efficacy yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas, apabila hal itu terwujud maka karyawan tersebut akan merasa puas. Karyawan yang merasa dirinya begitu penting, berharga dalam sebuah lingkungan perusahaan akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja. Dalam hal ini membuat karyawan akan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja. Jika karyawan tidak merasa dirinya begitu penting dan berharga dalam lingkungan pekerjaannya, dia merasa tidak betah yang membuat karyawan tidak memiliki kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Self esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah *Self esteem* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self esteem* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Bank Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *Self esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan saran dalam mempertimbangkan kebijakan di PT BPR Bank Jombang mengenai Self esteem dan Self efficacy terhadap kepuasan kerja.