

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi tidak berguna apabila tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang baik dan bermutu. Di era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia suatu organisasi bisnis dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan dengan karyawan sebagai faktor utama penilaian. Perusahaan yang memiliki performa kinerja yang baik dapat bersaing secara kompetitif dengan tetap menjaga kualitas integritasnya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mereka rasakan apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang di harapkan dengan apa yang di peroleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang banyak menjadi perhatian para peneliti, dan terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi industri penelitian mengenai kepuasan kerja di lakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Sedangkan bagi individu penelitian ini memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan hidup mereka.

Menurut **(Salangka and Dotulong 2015)**, Perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Yang terjadi pada PT. Indomobil Finance Padang mengenai gaji yang diterima oleh karyawan PT. indomobil selama ini cukup besar dan bahkan melebihi UMP (Upah Minimum Provinsi, dimana gaji pokok karyawan minimal sebesar Rp.2.000.000,- tidak hanya gaji pokok saja, ada tambahan seperti insentif yang diberikan kepada karyawan, dan selain itu juga perusahaan memberikan tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan sebesar Rp.2.000.000,- itu sudah termasuk satu bulan gaji dan tunjang- tunjangan lainnya dan hal ini selalu di berikan perusahaan kepada para karyawannya.

Menurut **(Changgriawan, 2017)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan.

Dalam jurnal banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika

perusahaan telah merasa memberikan gaji yang cukup, perusahaan menganggap bahwa karyawannya sudah merasa puas. Sebenarnya kepuasan kerja tidak mutlak di pengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kerja yang menantang, kepercayaan karyawan tentang kemampuan yang dimilikinya, upah dan kesepakatan rekan kerja yang mendukung dan yang memberikan motivasi kesesuaian pribadi dan lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari data kinerja karyawan. Berikut ini daftar presentase data kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Padang selama lima bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 1**Data kinerja Karyawan Tahun 2019 Pada PT. Indomobil Finance Kota Padang**

Program kerja	Target %	Realisasi %	Penyimpangan %
Absensi Karyawan	100	75	25
Pelatihan dan Pengembangan	100	80	20
Perencanaan Suksesi	100	75	25
Pengembangan Pribadi	100	85	15
Pencapaian Target	100	75	25
Peningkatan Saranan dan Prasarana	100	75	25

Sumber: Bagian SDM PT. Indomobil Finance Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 6 program kerja PT. Indomobil Finance Kota Padang. Target yang ditentukan sebelumnya yaitu 100% tetapi belum tereliasasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah di tentukan. Pendataan absensi karyawan pada PT. Tereliasasikan sebanyak. 75% (tidak sebanyak 25%), pelatihan dan pengembangan tereliasaikan sebanyak 80% (tidak terealisasikan sebanyak 20%), perencanaan suksesi terealisasikan sebanyak 75% (tidak terealisasikan 25%), pengembangan pribadi terealisasikan sebanyak 85% (tidak terealisasikan 15%), pencapaian target terealisasikan sebanyak 75% (tidak terealisasikan 25%), peningkatan sarana dan prasarana terealisasikan sebanyak 75% (tidak terealisasikan 25%). Berdasarkan data di atas terindikasi bahwa kepuasan kerja

karyawan PT. Indomobil Finance Kota Padang tidak optimal, di sebabkan oleh beberapa *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar. Apabila kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan rendah maka tingkat produksi juga rendah yang menyebabkan pendapatan rendah sehingga perusahaan tidak dapat membiayai biaya operasional. Kepuasan kerja yang tinggi berarti karyawan telah memberikan hasil yang terbaik dari dalam dirinya. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu self efficacy, budaya organisasi, dan motivasi kerja. *Self efficacy* yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Yang terjadi pada PT. Indomobil Finance Padang memiliki *self efficacy* yang baik itu bagus namun di PT. Indomobil Finance Padang saat ini masih banyak karyawan yang ragu ragu dan kurang yakin untuk melakukan pekerjaan yang berat. Akibatnya karyawan cenderung menghindar dan memberikan pekerjaan tersebut kepada karyawan yang di rasa bisa melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut (**Noviawati 2016**), menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy*, maka lebih percaya diri dan yakin atas kemampuan yang dimilikinya ketika menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan. Dengan demikian *self efficacy* dapat membuat karyawan menjadi puas atas pekerjaannya. Begitu juga dengan *self efficacy* (efikasi diri), keyakinan karyawan atas kemampuan yang dimilikinya dapat membuat seorang karyawan menjadi percaya diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan

Selain self efficacy penting untuk membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya, juga perlu di perhatikan Budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan. Geert Hofstade menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Defenisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing (**Wibowo 2016**).

Menurut (**Mada Adi 2016**), Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di

organisasi. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Studi dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Indomobil Finance Padang yang dimana perusahaan ini bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang. Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimiliki, perusahaan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing karyawan. Selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Kepuasan kerja juga dipengaruhi dengan budaya yang dimiliki oleh organisasi. Budaya organisasi yang mereka jalani didalam organisasi, sangat berpengaruh pada saat mereka terjun langsung menghadapi pelanggan. Budaya organisasi yang sesuai akan membawa mereka ke arah yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan perusahaan. Semangat kerja dari pimpinan secara tidak langsung membentuk budaya para karyawan untuk lebih bersemangat bekerja. Tetapi tidak seluruhnya budaya organisasi tersebut berjalan sesuai dengan rencana perusahaan, banyak karyawan perusahaan yang masih melanggar. Budaya organisasi agresif-defensif itu baik dan bagus namun yang terjadi di PT. Indomobil Finance Padang masih banyak karyawan yang bekerja secara individu. Budaya yang sering di langgar insiatif dalam bekerja, serta pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas

perusahaan yang juga belum optimal. Hal ini berdampak atas menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Selain itu yang terjadi pada PT. Indomobil Finance Padang. Mempunyai motivasi postif itu baik namun ada kalanya pegawai merasa jenuh karena kurangnya motivasi dari atasan atau sesama pegawai. Di PT. Indomobil Finance Padang terjadi beberapa masalah motivasi di organisasi tersebut salah satunya adalah kurangnya motivasi antar sesama pegawai di karenakan tingkat kecemburuan sosial antar pegawai cukup tinggi di sebabkan karena atasan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi saja. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang kurang termotivasi. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataan kegiatan didorong oleh sesuatu yang tidak di sukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen di muka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang

dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. **(Nawawi 2016)**.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja di artikan dorongan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja, demi tujuan pribadinya dan organisasi dimana tempatnya bekerja. Motivasi merupakan hal yang penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana motivasi harus diperhatikan oleh manajemen, bila kurang diperhatikan akan muncul efek negatif pada karyawan dan pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan itu sendiri. Motivasi adalah hal yang menjadi fondasi bagi seseorang untuk memasuki organisasi, alasannya tidak lain adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi untuk mencapai tujuan perusahaan maka pihak manajemen lah yang menjadi faktor kunci dalam memberikan motivasi, agar bisa menjadi daya dorong yang efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Dari latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa masalah kepuasan kerja karyawan terlihat dari data kinerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum sesuai dengan hasil kenyataan, program kerja tidak terlaksana sesuai harapan, konsistensi dalam bekerja rendah. Dan masih banyak karyawan bekerja secara individu yang berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja, karyawan kurang yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya dan karyawan harus patuh dan taat

terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan tetapi yang terjadi banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut dan masih rendahnya motivasi antar sesama karyawan yang berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “**Pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada PT. Indomobil Finance Padang) ”**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Self efficacy* masih rendah.
2. Budaya organisasi belum mampu meningkatkan kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja yang masih rendah
4. Pekerjaan itu sendiri belum optimal.
5. Kerja sama dengan rekan kerja masih belum berjalan dengan baik.
6. Interaksi sosial di tempat kerja kurang terjalin.
7. Lingkungan kerja kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus pada tujuan – tujuan penelitian maka di batasi *Self Efficacy* Budaya Organisasi Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. (Studi Empiris Pada PT. Indomobil Finance Padang)”. Dan waktu yang digunakan dalam penelitian ini akan dilakukan pada bulan April 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. IndoMobil Finance kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomobil Finance kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomobil Finance kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomobil Finance kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT Indomobil Finance kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi program strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
2. Bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan masukan, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomobil Finance Padang.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance kota Padang.
4. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini.