

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan menjadi sangat ketat antar perusahaan. Munculnya perusahaan-perusahaan baru dengan berbagai inovasi menciptakan krisis bagi perusahaan yang tidak mengikuti perkembangan zaman saat ini. Begitu pula inovasi dalam bidang transportasi yang persaingannya sangat ketat dan pesat. Selain inovasi yang harus ditingkatkan, manajemen dalam suatu perusahaan juga harus siap untuk menerima teknologi-teknologi baru yang ada.

Kota Padang merupakan Ibu Kota dari Provinsi Sumatra Barat yang menjadikan kota Padang sebagai pusat perekonomian dan pusat pemerintahan. Hal tersebut menyebabkan peningkatan mobilitas penduduk yang datang dari daerah-daerah lain menuju kota Padang ataupun sebaliknya. Tingginya mobilitas penduduk dikarenakan pada hari Senin hingga Jum'at digunakan bekerja, sekolah, dan berbisnis. Ketika akhir pekan masyarakat menghabiskan waktu untuk berlibur, berkumpul dengan keluarga atau melakukan aktivitas lain.

Kota Padang yang merupakan pusat perekonomian dan pemerintahan memiliki layanan jasa transportasi publik seperti: bus, travel, pesawat terbang, kapal laut, kereta api dan jasa transportasi lainnya. Dan beberapa dekade ini masyarakat kota Padang banyak menggunakan jasa transportasi kereta api karna harganya yang lebih ekonomis dan juga tidak pernah terjebak kemacetan. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi masyarakat kota Padang menggunakan

layanan jasa kereta api yaitu sifat-sifat dari muatan (*physical characteristics*), derterminan jasa angkutan itu sendiri, harga jasa angkutan lain, tingkat pendapatan (*user*), karakteristik, pelayanan karyawan, kinerja karyawan dan lain sebagainya.

Sumber Daya Manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki *attitue* yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini.

Menurut (**Mukmin and Prasetyo 2021**) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, emosi yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian (**Komaling 2021**) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka terima seharusnya” Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Menurut (**Adung Kisworo, Dheasey Amboningtyas, Patricia Dhiana Paramita 2021**) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dimana seorang karyawan merasa pekerjaannya menyenangkan dan menyukai pekerjaannya tersebut seorang karyawan merasakan emosional yang menyenangkan terhadap situasi dan kondisi kerja yang dialaminya dan dapat berupa tanggapan emosional yang bersifat positif (puas) atau negatif (tidak puas).

(**Rumimpunu 2021**) menyatakan Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Menurut (**Jurnal 2021**) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, dan mampu memberikan balas jasa tinggi atas kinerja karyawannya.

Menurut (**Indriyani 2020**) *self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas

atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

Menurut **(Manajemen 2021)** *self efficacy* merupakan rasa kepercayaan seseorang bahwa individu dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang sedang terjadi. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bisa untuk meningkatkan hasil yang bagus terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut **(Indrati, Muladriyani, and Supriyatna 2021)** individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses terhadap diri individu.

(Kinanti 2020) menyatakan *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam kinerjanya atas aktivitas ataupun perilaku dengan sukses. *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kinerja, meningkatkan kesejahteraan pribadi dengan peningkatan komitmen, usaha, ketekunan, keuletan, stres, dan depresi dalam bekerja.

Menurut **(Terhadap and Kerja 2020)** mendefenisikan *self efficacy* (efikasi diri) evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Keyakinan atau yang disebut *self efficacy* merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* atau

efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan oleh individu pada dirinya.

Menurut **(Motivasi, Komitmen, and Daniel 2021)** komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi menunjukkan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja dimana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi.

Menurut **(Dwiyanti and Bagia 2020)** Komitmen Organasional adalah perasaan yang dimiliki karyawan yang erat terhadap tujuan organisasi dan capaian tujuan perusahaan dan nilai-nilai, sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan proses berkesinambungan dimana karyawan mengutarakan perhatiannya saat bekerja dalam organisasi.

Menurut **(Prasetiyo 2020)** Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya dan mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan dapat mencegah karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Menurut **(Setiawan 2020)** Komitmen organisasi memiliki korelasi dan kontribusi positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sikap atau

tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas atau tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Menurut **(Heriana and Puja 2021)** Promosi jabatan adalah kegiatan pemindahan pegawai, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi promosi jabatan itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi jabatan adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Menurut **(Fadli 2018)** Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya untuk jabatan yang baru.

Menurut **(Saputra and Sudharma 2017)** Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi serta dengan peningkatan gaji/upah didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar yang di peroleh.

(Magdalena 2019) menyatakan bahwa Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Menurut **(Harini and Damayanti 2018)** perpindahan yang memperbesar wewenang dan amanah karyawan ke level jabatan berikutnya didalam suatu organisasi sehingga kompensasi yang dihasilkan akan jauh lebih besar disebut dengan promosi jabatan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan era globalisasi semakin maju. Kini, kota Padang, Kota Pariaman dan kota-kota lain yang memiliki banyak daya tarik wisata dengan berbagai keunikan budaya dan alamnya mampu mendorong masyarakat dari daerah lain untuk berkunjung kesana. Sadar dengan hal itu masyarakat maupun pemerintah berlomba-lomba mendirikan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi yang akan menunjang perjalanan destinasi masyarakat. Salah satunya PT.KAI Sibinuang rute Padang-Pariaman yang memiliki harga terjangkau juga menjadi salah satu hal yang menunjang masyarakat memilih untuk menggunakan layanan jasa transportasi kereta api.

Tabel 1.1
Program dan Realisasi RKA PT.KAI

Tahun	Pendapatan			Beban		
	Program	Realisasi	%Capaian	Program	Realisasi	%Capaian
2016	44.848	34.212	76,28 %	71.762	72.696	101,30 %
2017	57.325	45.505	79,38 %	70.660	71.966	101,85 %
2018	53.835	46.596	86,55 %	79.144	79.669	100,66 %
2019	51.536	32.698	63,45 %	70.509	65.696	93,17 %
2020	51.426	30.216	58,76 %	70.164	64.913	92,52 %

Sumber: Devisi Regional II Sumbar, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa realisasi dari tahun ke tahun belum mencapai 100% yang hanya tercapai pada beban pada tahun 2016 sampai 2018 akan tetapi pada tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan hal ini disebabkan karna karyawan masih kurang puas terhadap apa yang diberikan perusahaan, maka penulis tertarik dan perlu untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena diatas, serta mengetahui lebih lanjut kedalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Sel-Efficacy*, Komitmen Dan Promosi Jabatan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. KAI Sibinuang Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang rendah membuat kinerja karyawan pada PT.KAI Sibinuang masih rendah.
2. Kepuasan kerja karyawan PT.KAI Sibinuang belum mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.
3. *Self efficacy* pada PT.KAI Sibinuang dianggap sudah bagus akan tetapi belum mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. *Self efficacy* yang masih terbatas pada PT.KAI Sibinuang masih belum mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Setiap karyawan pada PT.KAI Sibinuang memiliki komitmen yang berbeda-beda.
6. Keoptimalan komitmen pada karyawan PT.KAI Sibinuang masih rendah.
7. Promosi belum dilakukan sebagaimana mestinya pada PT.KAI Sibinuang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah ini pada Pengaruh *Self Efficacy*, komitmen, promosi jabatan, dan kepuasan kerja karyawan pada PT.KAI Sibinuang kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan gaya *self efficacy*, komitmen, dan promosi jabatan melalui kepuasan kerja pada PT.KAI Sibinuang sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KAI Sibinuang.
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.KAI Sibinuang.
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KAI Sibinuang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguraikan:

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KAI Sibinuang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KAI Sibinuang.
3. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KAI Sibinuang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi perusahaan

Mempermudah pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. KAI Sibinuang kota Padang.

2. Bagi penulis

Menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di dapat selama pendidikan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.