

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan berbangsa Indonesia, memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) berdaya tahan kuat dan perilaku yang berkualitas sangat penting dalam suatu instansi atau organisasi, karena kemakmuran suatu bangsa atau negara tidak lagi ditentukan oleh sumber daya alam saja, melainkan oleh sumber daya manusianya. Kecepatan dan kemajuan teknologi yang diaplikasikan di suatu industri atau organisasi menuntut adanya SDM yang memiliki kemampuan beradaptasi dan memiliki daya saing yang fleksibel. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga ketersedianya sumber daya manusia yang handal.

Kesejahteraan bagi masyarakat menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kesejahteraan yang dimaksud adalah kesejahteraan menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Setiap masyarakat memiliki keinginan untuk bisa hidup sejahterah, karena kesejahteraan itu sangat penting.

Industri pertambangan adalah rangkaian kegiatan untuk upaya pencairan, penambangan, pengolahan, pemurnian, pemanfaatan dan penjualan bahan galian. Industri pertambangan saat ini berkembang sangat pesat dimana pada 2019 berjumlah 3729 industri pertambangan. Dengan perkembangan yang sangat pesat industri pertambangan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang masing-masing, karena pertambangan bagian penting dalam sistem ekonomi. Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang pertambangan

mineral dan batubara, sebagai sumber daya alam yang merupakan kekayaan nasional yang dikuasai oleh negara untuk sebesar-besar kesejahteraan rakyat. Dengan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan aspek yang harus dilihat dari indikator keberhasilan karyawan adalah *empowerment*, *self efficacy* dan kepuasan kerja. Sumber daya manusia yang memiliki *empowerment* dan *self efficacy* yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau instansi agar kinerja karyawan meningkat dengan baik. Industri pertambangan membutuhkan sumber daya manusia memiliki *empowerment* dan *self efficacy* yang baik sehingga dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Banyak sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi dan dengan lulusan terbaik tapi tidak bisa mengoptimalkan dengan baik dan tepat. Untuk itu tujuan tersebut bisa tercapai kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik demi menghasilkan kepuasan yang diharapkan.

CV. Putri Surya Pratama Natural merupakan perusahaan pertambangan batubara di Kota Sawahlunto, yang berjarak lebih kurang 13 km dari pusat Kota Sawahlunto. CV.Putri Surya Pratama Natural berlokasi di Desa Sijantang, Kec. Talawi Kota Sawahlunto berdiri sejak 2006.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan karena tanpa kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan setiap permasalahan dan tugas-tugas yang di berikan perusahaan. Kinerja menjadi suatu gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan merupakan hal yang patut diberikan perhatian dari pihak perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik, mampu memberikan kontribusi untuk kinerja dan kemajuan suatu perusahaan. Menurut (Puji Astutik & Surjanti, 2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja dalam mencapai tujuannya. Agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan setiap harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Menurut (Septiawan, 2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut (Prasetio, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang melebihi harapan perusahaan. Suatu cara pandangan seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya disebut kepuasan. Kinerja karyawan yang berkualitas harus didasari dari *empowerment* atau pemberdayaan yang tercipta di perusahaan tersebut. Keberhasilan atau peningkatan karyawan hampir selalu dihubungkan dengan *empowerment* yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak anggota perusahaan yang menerima nilai-nilai dan semakin memiliki komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut.

*Empowerment* atau pemberdayaan yang baik serta pengolahan sumber daya manusia yang baik merupakan cara agar kompetensi dengan persaingan di suatu perusahaan. Pemberdayaan dapat menumbuhkan dan meningkatkan kreatifitas para karyawan. Dimana kreatifitas karyawan dapat tumbuh dengan adanya tuntutan suatu perusahaan, sehingga akan mendorong kinerja karyawan. Jika pemberdayaan suatu perusahaan tidak memberikan hal yang positif bagi perusahaan maka hasil yang di capai atau kinerja karyawan akan buruk.

*Empowerment* adalah merupakan wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Menurut (Tabansa et al., 2019) mengemukakan bahwa pemberdayaan kerja merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Pemberdayaan memiliki peran penting dalam mengelola suatu organisasi karena pemberdayaan merupakan persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.

Untuk penerapan suatu pemberdayaan dengan optimal didalam suatu organisasi tidaklah semudah yang dibayangkan. Terkadang terdapat banyak kendala yang cukup rumit saat menjalankan pemberdayaan tersebut karena terjadi suatu permasalahan yang bertolak belakang dengan pemberdayaan yang akan diterapkan. Tidak semua karyawan dalam suatu organisasi memiliki kesamaan dalam segala hal, oleh karena itu juga sama halnya dengan karyawan yang tidak semua karyawan memiliki karakter yang sama. Dengan adanya perbedaan dari

setiap karyawan menjadi salah satu indikasi yang sulit sehingga pemberdayaan tidak terealisasi dengan baik.

*Self efficacy* juga memiliki peran untuk memajukan suatu organisasi, karena memiliki keyakinan yang tinggi terhadap organisasinya. *Self efficacy* dapat digunakan untuk memprediksi kepercayaan diri karyawan. Sikap ini dapat memotivasi seseorang berperilaku positif, untuk selalu bekerja dengan keyakinan atas kemampuan dan potensi yang dimiliki akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Menurut (Prabowo, 2020)** merupakan suatu kepercayaan dari individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat kerja atau target tertentu yang akan berpengaruh pada kehidupan mereka. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa mereka mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka terhadap peristiwa yang dihadapi dilingkungan berkerja. Kepercayaan diri terhadap potensi yang dimiliki sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dengan keyakinan yang dimiliki akan memudahkan dalam melaksanakan kegiatan dalam perusahaan. Kesalahan dalam menilai potensi akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Salah satu hal lainnya penting adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. **Menurut (Eka Desiana, 2018)** kinerja adalah suatu hal dalam melaksanakan tugas dengan

tanggung jawab yang dicapai seseorang dengan pekerjaan yang diberikan. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada CV. Putri Surya Pratama Natural, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tidak diberikannya kesempatan yang adil kepada karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan berpendapat kalau pemimpin kurang adil. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya *empowerment* (pemberdayaan) pada karyawan ini dapat dilihat dari kurang percayanya atasan kepada bawahan, pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan saja dan tidak memberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat atau ikut andil di dalam perusahaan. Faktor kedua yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat *self efficacy*. Dimana kemampuan yang dimilikinya masih kurang dan mereka belum bisa menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya seutuhnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan rasa akan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan masih kurang. Faktor selanjutnya adalah kurangnya kepuasan kerja, dimana perusahaan kurang memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan pada CV. Putri Surya Pratama Natural.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan CV.Putri Surya Pratama Natural**  
**Bulan Januari s/d Desember 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Tingkat absensi (%)</b>
Januari	54	25	6	2,77%
Februari	54	23	5	2,12%
Maret	54	26	3	1,44%
April	54	24	4	1,77%
Mei	54	25	8	3,70%
Juni	54	19	9	3,16%
Juli	54	27	6	3%
Agustus	54	25	4	1,85%
September	54	26	7	3,37%
Oktober	54	27	6	3%
November	54	25	5	2,31%
Desember	54	25	6	2,77%

*Sumber : CV. Putri Surya Pratama Natural*

Dari presentasi absensi karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural bulan Januari-Desember 2019 dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah karyawan yang absen. Absen tertinggi terjadi pada Mei sebesar 3,70% sedangkan absen terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 1,44%. Dimulai pada bulan Januari tingkat absen karyawan berada pada 2,77% dari jumlah karyawan yang ada. Pada bulan Februari tingkat absen karyawan mengalami penurunan yang awalnya 2,77% menjadi 2,12% berarti mengalami penurunan 0,65% dari bulan sebelumnya. Dibulan Maret absensi kembali mengalami penurunan yang pada bulan sebelumnya 2,12% menjadi 1,44% mengalami penurunan 0,68% dari bulan sebelumnya. Pada bulan April absensi karyawan mengalami kenaikan yang awalnya 1,44% menjadi 1,77% mengalami kenaikan sebesar 1,44% dari bulan sebelumnya. Pada bulan Mei mengalami kenaikan tinggi yang awalnya 1,77%

menjadi 3,70% mengalami kenaikan sebesar 1,93% dari bulan sebelumnya. Pada bulan Juni absensi karyawan mengalami penurunan yang awalnya 3,70% menjadi 3,16% mengalami penurunan 0,54% dari bulan sebelumnya. Pada bulan Juli absensi karyawan mengalami penurunan awalnya 3,16% menjadi 3% mengalami penurunan sebesar 0,16. Pada bulan Agustus absensi karyawan juga mengalami penurunan yang awalnya 3% menjadi 1,85% mengalami penurunan sebesar 0,15%. Pada bulan September absensi karyawan mengalami kenaikan yang awalnya 1,85% menjadi 3,37% mengalami kenaikan sebesar 1,52% dari bulan sebelumnya. Pada bulan Oktober absensi karyawan mengalami penurunan yang awalnya 3,37% menjadi 3% mengalami penurunan sebesar 0,37% dari bulan sebelumnya. Pada bulan November absensi karyawan mengalami penurunan yang awalnya 3% menjadi 2,31% mengalami penurunan sebesar 0,63% dari bulan sebelumnya. Pada bulan Desember absensi karyawan mengalami peningkatan yang awalnya 2,31% menjadi 2,77% mengalami kenaikan 0,46% dari bulan sebelumnya.

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi karyawan pada 1 tahun terakhir yaitu pada bulan Januari sampai bulan Desember 2019 dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan masih kurang memuaskan. Hasil rekapulasi absensi karyawan diatas, terlihat bahwa tingkat absen karyawan masih cukup tinggi dan terus mengalami peningkatan tiap bulannya. Jumlah absensi pada karyawan melonjak bulan Juni yaitu sebanyak 9 kali absensi. Untuk terget jumlah absensi sendiri, perusahaan menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi karyawan, artinya terdapat masalah yang menyebabkan



terjadi cukup tingginya tingkat absensi karyawan. Hal ini bisa di sebabkan oleh kurangnya katertarikan karyawan pada perusahaan.

Masih banyak faktor yang menyebabkan karyawan absen atau tidak masuk kerja, salah satunya yaitu absen karena kurang disiplin serta kurangnya percaya diri karyawan tersebut. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Data jenjang pendidikan karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural**

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
Sarjana (S1)	7
D3 Akuntansi	2
SMA	30
SMP	15
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>

*Sumber : CV. Putri Surya Pratama Natural*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural adalah jenjang Serjana (S1) 7 orang, D3 Akuntansi 2 orang, SMA 30 orang dan SMP 15 orang. Dapat disimpulkan mayoritas jenjang pendidikan karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural adalah jenjang SMA. Tingkat pendidikan sangat perlu di perhatikan karena tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap dan tingkah laku karyawan. Oleh karna itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan. Karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural memiliki latar pendidikan karyawan yang berbeda-beda, dari pendidikan SMP, SMU/ sederajat dan Perguruan Tinggi. Karyawan yang

berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibandingkan yang berpendidikan rendah.

Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat di perlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai kinerja yang baik. Karena kinerja karyawan akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan informasi dan data yang CV. Putri Surya Pratama Natural didapat maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Empowerment* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Putri Surya Pratama Natural”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen secara spesifik dengan melihat fenomena, fakta dan data yakni mengenai pembahasan CV. Putri Surya Pratama Natural. Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Belum berjalannya *empowerment* (pemberdayaan) yang dilakukan pada CV. Putri Surya Pratama Natural.
2. Masih kurangnya pengawasan kerja CV. Putri Surya Pratama Natural.
3. Disiplin kerja yang masih kurang CV. Putri Surya Pratama Natural.

4. Pimpinan masih kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan pada CV. Putri Surya Pratama Natural.
5. Kurang nyamannya karyawan dalam berkerja yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan pada CV. Putri Surya Pratama Natural.
6. Balas jasa yang diberikan oleh CV. Putri Surya Pratama Natural belum mampu membuat karyawan merasa puasa dalam melakukan pekerjaanya.
7. Tidak adanya *Self Efficacy* (keyakinan) terhadap diri sendiri yang terjadi pada karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.
8. Kurangnya kinerja karyawan pada CV. Putri Surya Pratama Natural.
9. *Self efficacy* karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural yang kurang maksimal.
10. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang melakukan kontribusi lebih kepada CV. Putri Surya Pratama Natural.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Pengaruh *Empowerment* (X1) Dan *Self Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Putri Surya Pratama Natural.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap kepuasan kerja pada CV. Putri Surya Pratama Natural?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja pada CV. Putri Surya Pratama Natural ?
3. Bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Putri Surya Pratama Natural ?
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada CV. Putri Surya Pratama Natural ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putri Surya Pratama Natural ?
6. Bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada CV. Putri Surya Pratama Natural ?
7. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada CV. Putri Surya Pratama Natural ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Putri Surya Pratama Natural.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Peneliti
  - a. Memberi kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau dilapangan.
  - b. Memberi kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan bandingan bagi peneliti untuk implementasi ke dalam praktek manajemen.

## 2. Perusahaan

- a. Penelitian dapat diharapkan menjadi sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan factor *empowerment*, *Self Efficacy*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pemimpin dan manajemen organisasi dalam mengembangkan produktifitas karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan, sehingga tercapai visi dan misi perusahaan.
- c. Diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi perusahaan, ketika perusahaan melakukan pembahuran program untuk kemajuan perusahaan.

## 3. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya, bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.