

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tengah kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis.

Dalam perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia memiliki banyak tantangan yakni bersaing antar perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama di Indonesia, Masalah-masalah yang didapat di dalam perusahaan antara lain: karyawan yang kurang percaya diri terhadap kemampuannya dalam bekerja dengan baik, dukungan organisasi yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan juga keterlibatan kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan *profit* perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan eksistensi dan keberhasilan organisasi, sehingga pentingnya peranan SDM dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai-nilai

yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga untuk persaingan saat ini, perusahaan harus mampu bertahan dalam ketatnya persaingan dengan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas.

Secara umum sebuah perusahaan yang memproduksi suatu produk, menuntut adanya kualitas dan kuantitas dalam suatu produk yang lebih baik, sedangkan hal ini sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Menyadari fenomena tersebut, meningkatkan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai macam cara misalnya memberikan kepercayaan kerja terhadap karyawan, adanya dukungan dari organisasi.

Di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang ini masih banyak ditemukannya masalah-masalah yang terjadi kepada karyawannya, masalah tersebut adalah kurangnya kepercayaan diri karyawan, dukungan organisasi, kurangnya keterlibatan kerja karyawan terhadap pengambilan keputusan yang nantinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Koperasi adalah merupakan suatu wadah perekonomian yang bersifat sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Atas prakarta Kopri Departemen Perindustrian sub unit PT. Semen Padang yang disetujui oleh

direksi, maka dibentuklah suatu wadah perekonomian diantara kalangan karyawan yang di beri nama Koperasi Keluarga Semen Padang (KKSP).

Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu anak perusahaan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) berperan sebagai mitra bisnis dan membantu PT. Semen Padang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi pegawainya, sehingga dalam hal ini peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja yang merupakan unsur-unsur yang mutlak dan diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya Yang dibebankan kepadanya (**Bahri and Chairatun Nisa 2017**).Menurut(**Akhmal et al. 2018**) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.(**Rahayu, Rasid, and Tannady 2018**) menunjukkan

bahwa kepuasan kerja mewakili kumpulan kognisi, emosi, dan kecenderungan yang kompleks

Self Efficacy adalah kepercayaan diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan dengan tepat waktu. *Self efficacy* adalah suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan(Putri and Wibawa 2016).(N. Sari and Suwandana 2016)menunjukkan *self-efficacy* membuat perbedaan dalam cara orang merasa, berpikir, berperilaku, dan memotivasi diri. Persepsi *self-efficacy* memberikan dasar untuk motivasi manusia, dan prestasi pribadi.(Troesch and Bauer 2017)mendefinisikan keyakinan efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas ketika dihadapkan dengan tantangan. Pengalaman penguasaan dianggap salah satu yang paling banyak sumber penting dari keyakinan efikasi diri.

Selanjutnya adalah *Organizational support* adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif kepada karyawan misalnya dengan memberi persetujuan, rasa hormat, perlakuan adil, gaji,promosi, hak bersuara, akses informasi serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan.(Ariarni and Afrianty 2017). (Aswin and Rahyuda 2017) menyatakan persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.(Le and Lei 2019)berpendapat bahwa jika karyawan

dianggap diperlakukan secara adil, mereka akan membalas dengan prestasi kerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Work Engagement adalah konsep yang menggambarkan individu untuk bertindak dan memiliki semangat, fokus, dan memiliki dedikasi dalam bekerja. *Work engagement* adalah *Work engagement* (atau bisa disebut juga *employee engagement*) merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi (Yudiani 2017b). Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran sampai dimana karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya (Ariana and Riana 2016). Keterlibatan pekerjaan dapat secara sederhana didefinisikan sebagai derajat untuk yang dihargai dan diidentifikasi dengan pekerjaannya saat ini (Huang et al. 2016).

Fenomena yang terjadi terkait *Self efficacy* adalah dimana karyawan yang masih belum mempunyai kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak adanya keseriusan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan yang di kerjakan tidak selesai dengan tepat waktu, hal itu mengindikasikan masih rendah nya *Self Efficacy* di Koperasi Keluarga Semen Padang.

Fenomena lain yang di temukan di lapangan adalah dukungan organisasi yang masih kurang karena tidak adanya reward yang di terima oleh karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang ketika karyawan memiliki prestasi di bidang pekerjaannya pihak dari Koperasi Keluarga besar Semen Padang tidak

memberikan reward kepada karyawan, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Work engagement sendiri adalah sebuah sugesti untuk bekerja tanpa paksaan baik secara fisik maupun psikis dengan adanya semangat, ini dibutuhkan oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

Kepuasan Kerja yang rendah dapat meningkatkan *turnover*. Berikut ini adalah data yang didapatkan dari perusahaan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang mengenai *turnover* karyawan selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Data *Turnover* karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (2)	Rata-rata karyawan (3)= (1)+(2):2	Karyawan keluar (4)	Presentase <i>Turnover</i> (5)=(4):(3)x100 %
2018	56	52	54	4	7.4%
2019	61	58	59.5	3	5.0%
2020	72	65	68.5	7	10.2%

Sumber : Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)

Pada tabel 1 menunjukkan terjadinya peningkatan maupun penurunan yang terjadi dari tahun 2018-2020. Pada tahun 2018 terjadi persentase yang cukup tinggi terhadap *turnover* karyawan sebesar 7.4%, namun pada tahun 2019 terjadi penurunan *turnover* yaitu sebesar 5.0%, dan pada tahun 2020 terjadi kenaikan *turnover* sekaligus menjadi *turnover* tertinggi yaitu sebesar 10.2%. tingginya

angka *turnover* menandakan bahwa adanya ketidakpuasan kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sehingga hal ini perlu di tekan peningkattannya.

Adapun hal lain setelah peneliti melakukan wawancara yang terjadi dilapangan di dapati permasalahan yang terjadi adalah ketidakpuasan kerja yang masih kurang di rasakan oleh karyawan seperti ketidakpuasan kerja yang dirasakan saat kenaikan jabatan, beberapa karyawan merasakan bahwa mereka sudah lama bekerja namun belum mendapatkan promosi jabatan sedangkan beberapa karyawan yang baru masuk mendapatkan promosi sehingga jika keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah menyebabkan turunnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 1.2
 Frekuensi keterlambatan, lebih awal dan masuk karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
 September 2020 – Februari 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Tepat waktu datang	Terlambat datang	Tepat waktu pulang	Pulang lebih awal
September	65	64	1	64	1
Oktober	65	63	2	64	1
November	65	61	4	64	1
Desember	65	65	0	64	1
Januari	65	62	3	64	1

Februari	65	61	4	63	2
----------	----	----	---	----	---

Sumber : Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)

Dari tabel 1.2 diatas masih ditemukan masalah karyawan yang terlambat datang dengan presentase di bulan September sebanyak 1 orang. Sedangkan pada bulan oktobermeningkat 2 orang dan kemudian naik kembali di bulan November sebanyak 4 orang. Pada bulan Desember tidak ada yang terlambat dan kemudian naik kembali pada bulan Januari menjadi 3 orang kemudian pada bulan Februari juga kembali meningkat menjadi 4 orang. Sedangkan jumlah untuk karyawan yang pulang lebih awal adalah di bulan September hingga hanya pada bulan Janurihanya 1 orang dan tertinggi di bulan Februari sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang tercermin pada tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional dan dapat diliat dari ekspresi perilaku karyawan terhadap pekerjaanya. Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan maka akan kurangnya keterlibatan kerja karyawan dalam mengekspresikan dirinya bekerja .Pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP) keterlibatan karyawan masih cukup rendah berdasarkan wawancara singkat dan observasi karyawan yaitu Kurangnya rasa saling membantu diantara sesama karyawan,interaksi dan komunikasi antar sesama karyawan , kurang baiknya hubungan antara karyawan dengan pimpinan, karyawan sering mengeluh ketika dihadapkan pada situasi yang kurang menguntungkan, serta karyawan sering terlambat untuk bekerja dengan berbagai alasan.

Berdasarkan fenomena diatas, untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”

1.2 Identifikasi Masalah

1. *Self efficacy* yang masih kurang dalam diri karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
2. Kepercayaan diri karyawan terhadap pekerjaannya yang masih kurang di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
3. Kurangnya Reward terhadap karyawan yang mempunyai prestasi yang masih belum optimal di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
4. *Organizational support* Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang masih belum optimal
5. *Work engagement* yang masih kurang dari karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
6. Kepuasan kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang masih belum optimal.
7. Keterlibatan kerja antar karyawan yang masih kurang di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
8. Kurangnya Reward yang di berikan oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang kepada karyawannya.

1.3 Batasan Masalah

Dari gambaran diatas memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan pada pengaruh *Self efficacy* dan *organizational support* terhadap kepuasan kerja dengan *work engagement* sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *Work Engagement* di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
2. Bagaimana pengaruh *organizational support* terhadap *Work Engagement* di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja* Karyawan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
4. Bagaimana pengaruh *organizational support* terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan* di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
5. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *kepuasan kerja* karyawan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening terhadap *kepuasan kerja* karyawan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?

7. Bagaimana pengaruh *organizational support* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening terhadap *kepuasan kerja* karyawan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *kepuasan kerja* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational support* terhadap *kepuasan kerja* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap *work engagement* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support* terhadap *Work engagement* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
5. Untuk Mempengaruhi pengaruh *Work engagement* terhadap *Kepuasan kerja* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* dengan *Work engagement* sebagai variabel intervening terhadap *Kepuasan kerja* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational support* dengan *Work engagement* sebagai variabel intervening terhadap *kepuasan kerja* pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

1.5.2 Manfaat

Manfaat dari penelitian bagi beberapa pihak adalah :

1. Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini bagi pihak akademik adalah untuk menambah literatur bacaan dan referensi khusus bagi penelitian sebagai salah satu acuan yang mungkin dapat di gunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukkan kepada *self efficacy* dan *organizational support* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening terhadap kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang implementasi dari *self efficacy* dan *organizational support* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening terhadap kepuasan kerja dan dapat mengimplementasikan secara langsung teori yang didapat dimasa perkuliahan dalam dunia usaha nyata.