

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memaksimalkan karyawan yang ada pada perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena pada karyawan terdapat pola perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Sebab itu perusahaan harus dapat memberdayakan karyawan dengan baik agar tujuan dari sebuah organisasi berjalan dengan maksimal.

Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

PT.PLN adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang mempunyai maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai, serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan.

Karyawan Perusahaan Milik Negara (PLN) pasti mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dan pengertian kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu hal yang bersifat individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduruan bagi organisasi secara cepat maupun perlahan(Lomanto, 2016).

Ada delapan dimensi dari kepuasan kerja yaitu: jumlah pekerjaan (*amount of work*), tipe pekerjaan (*type of work*), imbalan (*financial rewards*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*co-worker*), identifikasi perusahaan (*company identification*), fasilitas karier (*career facilitation*), dan kondisi fisik (*physical condition*). Kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan Perusahaan Milik Negara (PLN) berkaitan erat dengan fasilitas yang diterima dan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri apakah sudah membuat karyawan merasa nyaman, sehingga pekerja merasa puas dengan pekerjaannya maka *performace* dari pekerja akan memberikan kualitas dan kuantitas keperusahaan(Lomanto, 2016).

Kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi hal ini sesuai dengan salah satu indikator dari motivasi dimana karyawan akan selalu termotivasi dalam bekerja apabila kepuasan kerjanya sudah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat mengakibatkan kemajuan dari Perusahaan Milik Negara (PLN) sendiri. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan(Ratnaningsih, 2017).

Tujuan organisasi dapat terwujud apabila seseorang dalam bekerja bersungguh-sungguh. Gaya kepemimpinan dari organisasi tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Reskantika et al., 2019).

Dalam mempengaruhi setiap orang maka dibutuhkan *self efficacy* dalam diri. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuan untuk mengorganisasikan, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Efikasi diri merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Kusuma, 2018).

Tabel 1.1 Capaian Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Milik Negara (PLN)

No.	Kategori	Capaian					Standar
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Gaji	45%	45%	45%	45%	45%	50%
2	Pekerjaan	35%	40%	30%	35%	32%	30%
3	Fasilitas	15%	20%	30%	35%	40%	50%
4	Perlakuan Manajemen	23%	27%	25%	27%	30%	50%
5	<i>Teamwork</i>	50%	53%	58%	50%	50%	50%
6	Pengembangan karir	23%	24%	25%	25%	30%	50%
Rata-rata		0,32	0,35	0,355	0,36	0,39	50%

Sumber : Perusahaan Milik Negara (PLN) Kota Payakumbuh

Data diatas menjelaskan bahwa belum terpenuhinya kepuasan kerja terhadap karyawan pada Perusahaan Milik Negara (PLN) Kota Payakumbuh. Dengan data tersebut jelas dinyatakan masih banyaknya kesenjangan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Milik Negara (PLN) Kota Payakumbuh karena masih adanya kesenjangan tingkat kepuasan kerja yang berbeda dengan pengaruh gaji, pekerjaan, fasilitas, perlakuan manajemen, *team work*, dan pengembangan karier. Dengan belum terpenuhinya kepuasan dalam bekerja maka akan membuat penurunan kualitas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya (penulis) tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”Pengaruh *Self Efficacy* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.PLN Kota Payakumbuh”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah pada PT. PLN Kota Payakumbuh sebagai berikut:

1. Belum terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
2. Adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja yang berbeda oleh karyawan PT. PLN Kota Payakumbuh.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya.

4. Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja.
5. Kurangnya keyakinan dalam diri sehingga membutuhkan *self efficacy* untuk menumbuhkan kepercayaan diri.
6. Kurangnya kepedulian kepemimpinan yang membuat motivasi kerja karyawan menurun.
7. Suasana kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh mengakibatkan menurunnya motivasi pada karyawan.
8. Adanya tingkat keyakinan dari dalam diri yang terlalu tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
9. Sikap kepemimpinan yang buruk akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan *self efficacy*(X1) dan gaya kepemimpinan(X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja(Y) sebagai variabel terikat serta motivasi(Z) sebagai variabel intervening yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
8. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN Kota Payakumbuh?
9. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN Kota Payakumbuh?

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1.5.1 Tujuan

Berdasarkan pokok permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Payakumbuh.
7. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja
8. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN Kota Payakumbuh
9. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN Kota Payakumbuh.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar sarjana ekonomi di program study Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, serta menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan keterampilan yang baik dan benar.
2. Bagi Akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan *self efficacy*
3. Bagi Instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan *self efficacy*.