

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula. Permasalahan yang sering muncul pada perusahaan yang pertama adalah saat kurangnya keyakinan diri atau kepercayaan diri karyawan, sehingga sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dan juga indikasi masalah kurangnya pemberian pengembangan karir tentang pola karir dan penilaian serta pertimbangan pengangkatan jabatan berdampak juga terhadap karyawan. Pada PT. Perkebunan Nusantara XI kurangnya motivasi kerja sebagai penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri karyawan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan. sehingga terjadinya juga kurangnya kepuasan kerja karyawan karena kurang dukungan dari berbagai aspek seperti self efficacy, pengembangan karir dan motivasi kerja.

Perusahaan membutuhkan sumber daya 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. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *self efficacy*, pengembangan karir, 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. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa

komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Romadona (2017) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan suatu kepercayaan mengenai kemampuan kita untuk berkinerja pada saat keadaan penuh tekanan sebagai fungsi dari keyakinan atau kepercayaan diri kita atau level dari efikasi diri. Dengan demikian, *self efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber

daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal.

Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Setiap karyawan di perusahaan pasti menginginkan adanya pengembangan karir dalam tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di

masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki tujuan tertentu dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri, karena harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Konsep *vicarious experience* menjelaskan, pendidikan memberi karyawan kesempatan untuk belajar dari para profesional yang lebih berpengalaman dan terampil. akibatnya, karyawan mengembangkan rasa *self-efficacy* yang lebih tinggi untuk mencapai status yang sama. Sehingga Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik.

Melayu (2017) menjelaskan bahwasannya motivasi itu memperlmasalahkan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengarahkan dan mengendalikan potensi yang ada pada dalam dirinya. Dalam hal ini apabila individu tersebut bisa mengarahkan potensi yang dimilikinya maka hal tersebut akan banyak bermanfaat untuknya dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya dan bisa juga membantunya untuk mempermudah dalam hal melaksanakan segala aktivitas dalam dunia pekerjaan. Namun dorongan tersebut antar individu memiliki

perbedaan, oleh sebab itu perilaku manusia cenderung beragam dalam dunia pekerjaan karena tergantung individu itu sendiri bisa atau tidak dalam mengarahkan potensi yang ada dalam dirinya. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Setiap perusahaan membuat kebijakan dan peraturan untuk dapat memotivasi karyawan agar terus meningkatkan tugas yang diembannya, sehingga kondisi psikologis dalam diri yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga terjadi perubahan upaya meningkatkan untuk mencapai tujuan.

Timbulnya motivasi dikarenakan adanya kebutuhan tertentu, serta perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Namun jika tujuan telah tercapai, dari setiap individu akan ada rasa kepuasan dalam diri individu. Tingkah laku yang dapat memberikan kepuasan dalam diri individu. Tingkah laku yang dapat memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan, cenderung akan diulang-ulang kembali. Hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya tekanan, sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan, banyak karyawan yang mengeluh (Assaly Arifin, 2018)

Kepuasan kerja karyawan merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku alam diri setiap individu. Karyawan yang bekerja dengan baik, pasti memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

(Rondonuwo, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dianggap bersifat personal, karena setiap orang memiliki ekspektasi dan persepsi yang berbeda dalam menilai tingkat kepuasan dirinya. Namun masalah kepuasan kerja ini patut mendapat perhatian lebih dari para unsur pimpinan dan perusahaan, karena dipercaya karyawan yang mencapai kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan yang menyenangkan dan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuhnya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Jadi kepuasan kerja adalah

suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI ?
4. Apakah *self efficacy*, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara XI.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh *self efficacy*, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

1.4 Manfaat penelitian

1.1.1 Manfaat teoristis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *self efficacy*, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.1.2 Manfaat praktis

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara XI
Sebagai bahan pengambilan keputusan, memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia dan mampu memberikan gambaran mengenai *self efficacy*, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai referensi tambahan pada perpustakaan universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
3. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
4. Bagi penulis selanjutnya
Dengan adanya peneliti ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber

daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.