

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ada pepatah mengatakan bahwa hampir semua orang Indonesia bila sedang lapar pasti akan makan dengan nasi , tidak akan kenyang bila makan dengan yang selain nasi . nasi sendiri merupakan salah satu olahan pangan yang terbuat dari beras. Sehingga saat ini masyarakat indoneisa sebagian besar sangat bergantung dengan adanya beras. Bahkan Kepala Badan Urusuan Logistik (Bulog) Sutarto Alimoeso dalam wawancara kepada antara TV dalam acara Mata Indonesia mengatakan bahwa 95 % orang Indonesia bergantung pada beras sebagai bahan konsumsi .

Lalu Produksi beras di wilayah Indonesia tersebar pada berbagai wilayah, terdapat beberapa sentra produksi beras yang memiliki tingkat produksi cukup tinggi, misalnya: Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Beberapa wilayah sentra produksi beras memiliki populasi penduduk yang cukup tinggi pula sehingga sejalan dengan produksi beras yang dihasilkannya. Beberapa wilayah yang memiliki populasi penduduk yang cukup tinggi diantaranya adalah Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Sumatera Utara. Populasi penduduk Indonesia yang cukup tinggi (240 juta) menuntut terpenuhinya kebutuhan pangan sehingga produksi beras pun diupayakan untuk mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Produksi beras yang cukup tinggi tidak secara langsung dapat menunjukkan ketersediaan beras pada

pasar, produksi beras sebagian dikonsumsi oleh rumah tangga petani dan sisanya dijadikan cadangan. Tingginya konsumsi masyarakat Indonesia terhadap beras menjadikan komoditas tersebut memiliki dampak yang sangat tinggi (baik langsung maupun tidak langsung) terhadap kondisi perekonomian, sosial, keamanan dan politik, budaya, dll. Terjadinya ketidakstabilan beras baik dari sisi harga maupun stok lambat laun akan mempengaruhi ketidakstabilan perekonomian

Pemerintah Indonesia menyatakan bahwa pembentukan perusahaan menjadi sebuah grup memberikan dampak positif terhadap perekonomian Indonesia. Hal ini dikarenakan, dengan adanya *holding Company*, perusahaan mampu membangun, mengelola dan mengkoordinasikan kinerja antar perusahaan. Grup perusahaan adalah sekelompok perusahaan yang tergabung menjadi satu wadah/organisasi dan dibawah oleh sebuah perusahaan induk atau *holding company*. Pada umumnya, perusahaan tersebut memiliki visi dan misi yang searah atau jasa yang sejenis. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan tersebut setuju untuk bergabung menjadi satu dan bekerja sama.

Terdapat Undang-Undang tentang perusahaan industry beras mengenai ekspor- impo beras adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan Agreement Establishing The World Trade Organization (Persetujuan Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3564);

2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3612) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4661);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3817);
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821);
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2

Pencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia efektif, sebab organisasi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai baik mutu maupun kualitas yang dibutuhkan maupun akan jumlah, bisa di pastikan kecenderungan akan organisasi tersebut tidak akan mampu mempertahankan keberdaannya trlebih berkembang dimasa yang akan datang. (Narimawati U. , Efikasi diri dan Impeentasinya, 2022)

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam perusahaan baik secara individu maupun kelompok mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola faktor - faktor produksi yang dimiliki perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. (Setiawan, 2020)

(Wulantika, 2012) Persaingan bisnis yang dihadapi saat ini semakin kompleks, kondisi persaingan yang lebih agresif dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis makin cepat. Ekonomi duniapun saat ini memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge-based economy). Ekonomi berbasis knowledge tidak lagi sekedar mengandalkan sumber daya alam, melainkan sumber daya pengetahuan, ide dan kreativitas.

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. Kesadaran akan peran sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu aset terpenting

bagi perusahaan. Peran karyawan bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan merupakan aset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, Hampir semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang harus mereka jaga dan kembangkan. Perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat apresiasi (Ernawati, 2019)

(Budiarti, 2018) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, karena salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut tergantung kepada praktik-praktik sumber daya manusianya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber terpenting sebagai aktor utama dan juga masukan produktivitas dalam organisasi, sehingga dapat mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit masalah, sehingga harus mendapat perhatian khusus. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan perusahaan atau instansi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Luthans, Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh Edisi Bahasa Indonesia, 2016) Kepuasan Kerja merupakan keadaan bahagia seseorang yang berasal dari sebuah pencapaian dan penilaian pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan Menurut pendapat lain (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja keinginan pindahan, tingkat kemangkiran usia pekerjaan dan tingkat besar kecilnya jabatan. Sedangkan menurut (Robbins, 2015) kepuasan kerja adalah perasaan merasa puas dengan mengetahui perasaan setelah menyelesaikan pekerjaan. Lalu Menurut (Wexley, 2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya

(Luthans, Organizational Behavior, 2014) menyatakan bahwa self efficacy mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut (Baron, 2000) mengemukakan bahwa self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Menurut Baumeister dalam (Guindon, 2010) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai harga diri yang tinggi salah satu faktornya dikarenakan ia mempersepsikan banyak dukungan sosial yang tertuju padanya.

Sedangkan Menurut (Stuart, 2016) mengatakan bahwa harga diri (**self esteem**) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Menurut (Ghufron, 2016) adalah

penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain.

CV Fahmi Jaya Trimandiri Group adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang perdagangan hasil bumi yaitu beras. Sejak dibuka pada tahun 1982, telah menjadi ahli Pemasok beras dan sudah melakukan beberapa kerjasama pengiriman beras . Komitmen terhadap produk berkualitas, layanan luar biasa, dan layanan pelanggan yang tak tertandingi membuat komunitas CV Fahmi Jaya Trimandiri Group kembali lagi dan lagi. CV Fahmi Jaya Trimandiri Group tidak pernah berhenti meningkatkan, dan terus memperluas penawaran kami berdasarkan cara terbaik kami dalam melayani anda. Saat ini CV Fahmi Jaya Trimandiri Group telah membuka 9 cabang di area Bandung

Didalam perusahaan, pegawai merupakan sesuatu yang wajib untuk dipertahankan oleh perusahaan. Sehingga, perlu adanya suatu tuntutan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan hal tersebut , tentunya ada banyak factor , diantaranya seperti: Efikasi Diri (Self Efficacy) , Harga Diri (Self Esteem) dan Kepuasan Kerja

Efikasi Diri, Harga Diri dan Kepuasan kerja pegawai perlu dijadikan suatu yang di prioritaskan Karena pegawai dituntut untuk dapat lebih menguasai serta kemudian dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan juga memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan demi terwujudnya tujuan yang dicapai bersama . (Syifa Noor Raudah, 2018)

Hal ini didukung dengan hasil Survei Awal terhadap 10 orang pegawai dengan menggunakan kuisisioner menggunakan angket pada tanggal 25 April 2022 seperti terlihat pada tabel 1.1 ini :

Tabel 1. 1 Survei Awal Variabel Self Efficacy

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	apakah anda selalu mempunyai komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	9	1
2	apakah anda selalu membuat perencanaan yang matang dalam mengerjakan tugas yang diberikan	3	6
3	apakah anda termasuk orang yang bisa memotivasi diri anda untuk bekerja dengan baik	8	2
4	ketika anda tidak bersemangat, apakah anda tahu apa yang anda lakukan agar semangat itu bangkit lagi	8	2
5	apakah anda memiliki kegigihan dalam melakukan setiap pekerjaan	8	2
6	apakah anda tipe orang yang bertindak dengan cepat saat mengatasi hambatan dalam pekerjaan	8	2
7	apakah anda dapat membaca situasi dan kondisi dengan baik dalam menyelesaikan tugas	9	1
8	apakah anda masih bisa melakukan pekerjaan dengan baik meskipun ada masalah	4	6

Berdasarkan Tabe 1.1 dari 8 pernyataan yang ditulis dalam kuisisioner terlihat adanya permasalahan untuk Self Efficacy yaitu sebagian responden menyatakan tidak selalu membuat perencanaan yang matang dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan responden tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik disaat ada masalah.

Dari hasil survey awal maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya indikasi self efficacy yang masih rendah hal ini tercermin dari adanya sikap pegawai yang tidak selalu membuat perencanaan dengan matang dan tidak bisa bekerja dengan baik .

Permasalahan ini dikarenakan pegawai ada yang masih kurang mengerti bagaimana membuat perencanaan karena factor pengalaman dan pendidikan sehingga pegawai hanya mengerjakan pekerjaan apa yang disuruh oleh atasan dan karena adanya persoalan pribadi dan personal dengan rekan kerja yang dibawa kedalam pekerjaan menyebabkan pegawai tidak focus dalam pekerjaan dan memilih untuk tidak hadir bekerja atau sulitnya berkonsentrasi dalam pekerjaan sehingga sangat mempengaruhi target pekerjaan

Tabel 1. 2 Survei Awal Variabel Self Esteem

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat menyelesaikan kesulitan/ tantangan dalam pekerjaan saya	8	2
2	Apakah anda tidak dapat mengontrol sesuatu yang berjalan diluar rencana	6	4
3	Selama bekerja apakah anda merasa dihargai dan bernilai baik sebagai pegawai CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group	10	0
4	Apakah selama melakukan pekerjaan anda mampu menghargai rekan kerja/ atasan / bawahan atas usaha dan hasil mereka	10	0
5	Menurut anda apakah Keberadaan anda bekerja sebagai pegawai diterima oleh rekan- rekan kerja di CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group	8	2
6	Menurut anda apakah kritik dan saran yang anda berikan diterima dengan baik oleh rekan kerja saya	3	7
7	apakah anda tipe orang yang bertindak dengan cepat saat mengatasi hambatan dalam pekerjaan	3	7
8	Apakah anda merasa puas dengan penampilan fisik anda	10	0

Berdasarkan Table 1.2 dari 8 pernyataan yang ditulis dalam kuisioner terlihat adanya permasalahan untuk self esteem yaitu sebagian responden kritik dan saran yang diberikan tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja dan tidak bisa bertindak dengan cepat saat mengatasi hambatan.

dari hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya self esteem yang masih rendah hal ini tercermin dari pegawai yang tidak bisa menerima kritik dan saran dan tidak bisa bertindak dengan cepat saat mengatasi hambatan.

Permasalahan ini dikarenakan adanya pegawai yang tidak suka diberi masukan kritik dan saran dalam melakukan pekerjaan dan cenderung suka suka dalam melakukan tugas pekerjaan

Dan karena pegawai diberikan tugas yang diluar job desk mereka sehingga pegawai terkadang merasa panic dalam situasi tersebut.

Tabel 1. 3 Survei Awal Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	pekerjaan yang anda lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang	6	4
2	apakah anda merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda	4	6
3	apakah gaji yang anda terima saat ini sudah memuaskan , sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban	3	7
4	apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	3	7
5	apakah komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	10	0
6	apakah atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide ide atau masukan yang berguna untuk program kerja	10	0

7	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	10	0
8	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	9	1
9	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier	4	6

Berdasarkan Table 1.3 dari 9 pernyataan yang ditulis dalam kuisisioner terlihat adanya permasalahan untuk Kepuasan Kerja yaitu sebagian responden menjawab bahwa gaji yang diterima belum memuaskan dan tidak sesuai dengan beban kerja lalu gaji yang diterima tidak sesuai dengan gaji standar yang berlaku

dari hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya kepuasan kerja yang masih rendah hal ini tercermin dari gaji yang pegawai terima belum sesuai dengan beban pekerjaan dan standar gaji yang berlaku

permasalahan ini dikarenakan dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai sehingga pegawai merasa tidak merasa puas. Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa gaji sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menambah motivasi sehingga para pegawai berupaya untuk mencapai suatu target kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai Pengaruh Efikasi Diri dan Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di CV Fahmi Jaya Trimandir Group Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan , maka permasalahan- permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh pegawai CV.Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung diantaranya :

1. Adanya pegawai yang tidak membuat perencanaan selama melakukan pekerjaan
2. Adanya pegawai yang tidak bisa bekerja dengan baik saat ada masalah
3. Adanya pegawai yang tidak suka diberi masukan kritik dan saran dalam melakukan pekerjaan dan cenderung suka suka dalam melakukan tugas pekerjaan. Dan tidak bisa bertindak cepat mengatasi hambatan
4. adanya pegawai yang tidak puas dengan gaji di karenakan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai sehingga pegawai merasa tidak merasa puas

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah yang diteliti pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Efikasi Diri dan Harga diri dan kepuasan kerja pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
2. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada CV Fahmi Jaya Trimaniri Group Bandung

3. Bagaimana pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja pada CV Fahmi Jaya Trimaniri Group Bandung
4. Bagaimana Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kepuasan Kerja pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pramuniaga Pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Efikasi Diri dan Harga diri dan kepuasan kerja pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada CV Fahmi Jaya Trimaniri Group Bandung

3. Untuk mengetahui pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja pada CV Fahmi Jaya Trimaniri Group Bandung
4. Untuk mengetahui Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kepuasan Kerja pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia ,dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemendi bidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Peneliti ini dapat digunakan sebagai dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan didunia nyata.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group

b. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak terkait dengan penelitian ini . sehingga akan mampu mengetahui pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group

