

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Infrastruktur merupakan motor penggerak pertumbuhan perekonomian di Indonesia. dari alokasi pembiayaan publik dan swasta, infrastruktur dipandang sebagai pondasi pembangunan nasional dan juga daerah. Infrastruktur juga berpengaruh penting terhadap peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan manusia, yang mencakup peningkatan nilai konsumsi, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan akses kepada lapangan pekerjaan. Karena dari itu pembangunan Infrastruktur sangat lah penting, seperti tertulis di database peraturan nasional seperti dalam peraturan Presiden nomor 116 Tahun 2021 tentang Percepatan Pelaksanaan Pembangunan Infrastruktur untuk Mendukung Penyelenggaraan Acara Internasional di Provinsi Bali, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

PT. Putra Saluyu merupakan badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang konstruksi dan pembangunan infrastruktur. PT. Putra Saluyu berlokasi di Jl. Raya Rancakalong No. 6 A RT. 02/04 Desa Ciptasari Kec. Pamulihan kabupaten Kab. Sumedang. PT. Putra Saluyu melakukan jasa pelaksanaan untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksanaan untuk konstruksi bangunan pendidikan, jasa pelaksanaan

untuk konstruksi bangunan kesehatan, jasa pelaksanaan untuk konstruksi saluran air, pelabuhan, dam, dan prasarana sumber daya air lainnya dan juga jasa pelaksanaan untuk konstruksi jalan raya, rel kereta api, dan landas pacu bandara. Walaupun kegiatan konstruksi merupakan dikenal sebagai suatu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan satuan kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda. Pada umumnya kegiatan konstruksi diawasi oleh manajemen proyek, insinyur atau arsitek proyek. Orang – orang ini bekerja di kantor, sedangkan pengawasan lapangan biasanya diserahkan langsung kepada mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, ahli bangunan, tukang kayu dan lainnya untuk menyelesaikan fisik sebuah konstruksi. Tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu proyek akan banyak ditentukan oleh pihak – pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung karena proyek konstruksi ini di jalankan oleh banyak kelompok dan berbagai banyak perkerjaan maka kohesivitas kelompok, motivasi kerja dan efikasi diri merupakan hal yang penting untuk mencapai keberhasilan suatu proyek. Karena hal tersebut bisa mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berakibat terhadap suatu proyek. Kepuasan kerja positif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, efektifitas pekerjaan proyek, kinerja yang meningkat, dll sedangkan kepuasan kerja negatif berpengaruh terhadap penurunan produktivitas, mengurangi efektifitas pekerjaan proyek dan mengurangi kinerja karyawan, dll. Oleh sebab itu kepuasan kerja haruslah sangat di perhatikan agar mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya bagi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

(Irpan Sarip Hidayat dan Lita Wulantika : 2021) menyatakan bahwa

“Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang diperlukan didalam perusahaan dikarenakan masing – masing individu mempunyai sifat, pemikiran dan perilaku yang beda – beda, maka dari itu memerlukan manajemen yang professional untuk mengelola agar setiap individu memiliki tujuan yang sama sesuai keinginan perusahaan”

(Darmajaya : 2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

(Purnaya : 2016:2) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh organisasi tentu saja faktor kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan seperti meningkatkan produktivitas, menumbuhkan sikap loyalitas, dan meningkatkan pelayanan perusahaan pada pelanggan.

Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang rendah menunjukkan adanya masalah hasil kerja tim dan kontribusi anggota kelompok terhadap tugas yang telah diberikan, kebanyakan karyawan memandang kepuasan kerja di pandang peraih prestasi ataupun hasil kerja. Namun kepuasan kerja merupakan perubahan perilaku karyawan dalam memandang kesedianya memberikan kontribusi dalam tugas dan menjaga kualitas kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu tersebut maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sulit untuk diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang mempunyai keinginan – keinginan yang ingin dipenuhi, namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan – keinginan

lainnya, karena manusia itu tidak memiliki rasa puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria tersendiri untuk menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Berikut adalah hasil survey awal yang dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 orang karyawan di PT. Putra Saluyu melalui Google Form yang dapat dilihat hasilnya di dalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Survei Awal Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya	2	2	3	1	2
2.	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini	2	5	2	1	
Gaji dan Upah						
3.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	1	2	3	2	2
4.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya dan kemampuan saya		1	4	3	2
Supervisi						
5	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan		1	3	3	3
6	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1	2	3	2	2
Rekan Kerja						

7	Sesama karyawan tidak menghormati hak – hak individual masing – masing		1	3	4	2
8	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja	3	4	2	1	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan table 1.1 diatas terlihat bahwa jawaban daripada responden sebagian besar hasil survey awal kepuasan kerja karyawan PT. Putra Saluyu masih banyak karyawan yang kurang puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan, alasan mengapa masalah tersebut bisa terjadi karena kurangnya komunikasi yang terjadi antara para karyawan untuk menyelesaikan masalah. hal ini disebabkan karenan kurangnya rasa kebersamaan diantara mereka sehingga keterbukaan komunikasi pun tidak terjadi.

Menurut (Yakub, 2017) Kepuasan kerja bukanlah suatu variable yang berdiri sendiri, melainkan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri karyawan itu sendiri. Dengan hasil survei diatas pada karyawan PT. Putra Saluyu yang masih belum cukup memuaskan. Ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah Kohesivitas kelompok.

Kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok terhadap kelompoknya. Semakin tinggi kohesivitas, semakin solid sebuah tim, dan anggotanya

akan semakin loyal pada kelompok. (Menurut Mcshane dan Glinow 2003) dalam (Muchlisin Riadi : 2020) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan yang berkerja di PT. Putra Saluyu masih memiliki Kohesivitas kelompok yang rendah hal itu berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan itu sendiri semakin solid para karyawan tersebut maka makin mudah menyelesaikan pekerjaan. Dan jika semakin tinggi tingkat Kohesivitas maka semakin solid anggota tim dan jika anggota tim solid maka makin loyal karyawan tersebut, jika karyawan tersebut loyal hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Untuk memperkuat fenomena diatas, maka penulis melakukan survei awal yang di lakukan kepada 10 karyawan PT. Putra Saluyu melalui Google Form yang dapat diliat hasilnya didalam table 1.2 di bawah ini :

Table 1.2 Survei Awal Kohesivitas Kelompok

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kekuatan Sosial						
1.	Saya cukup loyal terhadap perusahaan dan ingin bertahan lama di perusahaan	1	3	2	2	2
2.	Saya tidak sering melakukan komunikasi dengan rekan kerja	3	6	1	1	

Kesatuan dalam kelompok						
3.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	3	3	1	2	1
4.	Kebersamaan anda kurang baik dengan rekan kerja	2	6	1	1	
Daya Tarik						
5	Anda tertarik untuk saling mengenal dengan rekan kerja		1	3	3	3
Kerja Sama Kelompok						
6	Kerja sama anda dengan rekan kerja berjalan kurang baik	2	3	3	2	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Table 1.2 menyatakan bahwa jawaban dari pada responden sebagian besar mereka belum begitu dekat dengan anggota timnya, hal itu dapat disebabkan oleh belum lama nya mereka berkerja sama, dan ada yang mempunyai keluhan satu sama lain hal itu dapat menyebabkan kohesivitas kelompok menjadi rendah.

Ada faktor lain yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu daya dorong atau penggerak yang dimiliki setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja, serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Menurut (Syaiful Bahri : 2017) motivasi merupakan suatu

kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Fenomena diatas dapat diperkuat dengan melakukan survey awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan di PT. Putra Saluyu pada tanggal melalui Google Form yang dapat dilihat hasilnya seperti yang tertera pada table 1.3. Berikut hasil yang didapatkan seperti dibawah ini:

Tabel 1.3 Survei Awal Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Motivasi Internal						
1.	Saya merasa bertanggung jawab dalam melakukan tugas	1	4	3	2	
2.	Karyawan di perusahaan ini menerima saya sebagai partner yang baik		2	6	1	2
3	Tidak pernah berusaha untuk berkompetitif dengan karyawan lain	5	3	2		
Motivasi Eksternal						
4.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	3	3	1	2	1
5.	Merasa bahwa kebutuhan dasar dan kebutuhan kerja sudah terpenuhi		1	4	3	2
6.	Selalu bekerja berharap dapat memperoleh insentif	3	5	1	1	

Sumber ; Data Diolah

Berdasarkan Tabel 1.3 menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang masih belum termotivasi dengan pekerjaan mereka, dan kurangnya motivasi untuk berkompetitif dengan karyawan lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa percaya diri mereka akan kemampuan diri mereka untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh McClelland yang oleh Suwanto (2020 : 161) bahwa Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Efikasi diri merupakan kepercayaan individu akan kemampuannya untuk menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi dan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini kepuasan kerja akan semakin baik. Menurut Sutrisno (2009 :74) dalam Gilang Narendra (2017 :1) Kepuasan kerja adalah gambaran diri dari sebuah sikap seorang individu akan pekerjaan yang akan memiliki hubungan dengan kerjasama yang dimiliki antar sesama karyawan ataupun imbalan yang akan diterima. hal tersebut dapat dikatakan menyangkut adanya faktor fisik dan psikologis yang dimiliki oleh karyawan. Mishra (2016) menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja. Sehingga kepercayaan diri yang ada karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Fenomena diatas dapat diperkuat dengan melakukan survey awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan di PT. Putra Saluyu pada tanggal melalui Google Form yang dapat dilihat hasilnya seperti yang tertera pada table 1.4. Berikut hasil yang didapatkan seperti dibawah ini:

Tabel 1.4 Survei Awal Efikasi Diri

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<i>Past Performance</i>						
1.	Saya tidak ingin melakukan tugas yang menantang		6	2	2	
2.	Saya selalu ingin berlatih performa bekerja saya menjadi lebih baik	3	2	3	2	
<i>Vicarious Experience</i>						
3..	Ingin rekan kerja anda sukses dalam menyelesaikan tugas	3	5	2		
<i>Verbal Persuasion</i>						
4.	Tidak harmonisnya hubungan anda dengan atasan	1	2	3	3	1
5.	Pemimpin memiliki peran dalam mendukung pekerjaan anda	5	2	3		
<i>Emotional Cues</i>						
6.	Anda tidak yakin dengan kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	2	6	2		

Sumber ; Data Diolah

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki efikasi diri yang baik mereka cenderung kurang percaya diri terhadap kemampuan yang mereka miliki dan mereka kurang inisiatif terhadap tugas tugas berat dan tugas – tugas kelompok yang diberikan. Hal itu disebabkan karena kurangnya

dorongan motivasi mereka untuk mengembangkan kemampuan mereka dan kurangnya dorongan motivasi dari atasan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pada PT. Putra Saluyu masih memiliki permasalahan khususnya dibidang Kohesivitas Kelompok yang masih di bawah standar perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PUTRA SALUYU KABUPATEN SUMEDANG” .

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam Variable Kohesivitas Kelompok masih terlihat bahwa hubungan antara karawan satu dengan yang lain masih belum solid sehingga kerja sama antar karyawan belum bejalan maksimal
2. Dalam variable Motivasi Kerja, masih adanya karyawan yang belum termotivasi terhadap pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja pun belum maksimal
3. Dalam variable Efikasi Diri terlihat dari hasil survei masih ada karyawan yang belum percaya kepada kemampuan yang dimiliki mereka pun tidak

memiliki optimistik kepada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.

4. Menurut survey awal kepuasan kerja karyawan PT. Putra Saluyu masih banyak karyawan yang kurang puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan, selain itu kepuasan kerja yang kurang juga karena sebagian karyawan kurang berkerja sama dalam tim dan kurang rasa kebersamaan dengan sesama karyawan sehingga hasil yang di dapatkan kurang memuaskan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba merumuskan masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Kohesivitas Kelompok, Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang
2. Apakah Kohesivitas Kelompok berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang

4. Apakah Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sebagaimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah untuk sebuah studi bagaimana Kohesivitas Kelompok Motivasi Kerja dan Efikasi Diri pengaruh nya terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang Kohesivitas Kelompok, Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang
2. Untuk mengetahui Kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial

3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh kepada Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial
4. Untuk mengetahui Efikasi Diri berpengaruh kepada Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi pihak PT. Putra Saluyu mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja , sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan strategi bisnis dimasa akan datang.
2. Penelitian ini juga berguna bagi para perusahaan – perusahaan lain sebagai masukan dalam mengembangkan kepuasan kerja karyawan .
3. Sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan bagi kawan – kawan Mahasiswa serta masyarakat umum mengenai kepuasan kerja .

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Jl. Raya Rancakalong No. 6 A RT. 02/04 Desa Ciptasari Kecamatan. Pamulihan Kabupaten Sumedang. Jawa Barat

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan November 2021

Tabel 1.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

Keterangan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survey Tempat Penelitian																				
Melakukan Penelitian																				
Mengambilan Data																				
Membuat Proposal																				
Bimbingan SUP																				
Sidang SUP																				
Bimbingan Setelah SUP																				
Sidang Akhir																				

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

