

BAB I

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 pekerjaan maka kemampuan kerja, 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 et al. (2021), menyatakan bahwa “Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang diperlukan didalam perusahaan dikarenakan masing – masing individu mempunyai sifat, pemikiran dan prilaku 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”.

Menurut A.Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seorang pemimpin di dalam perusahaan diharuskan untuk meningkatkan pengawasan serta pemberdayaan sumber daya manusia yang mereka miliki.

Menurut L.Wulantika (2017) Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Purnaya (2016), 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 di tentukan 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 di berikan, 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 di ukur yang bersifat subjektif karena setiap orang mempunyai keinginan – keinginan yang ingin dipenuhi, namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan – keinginan lainnya, karena manusia itu tidak memilikin 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 20 orang karyawan di PT. Putra Saluyu melalui penyebaran langsung yang dapat dilihat hasilnya di dalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1
Survei Awal Kemampuan Kerja

Pernyataan Mengenai Orientasi Kewirausahaan				
No	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisioner Awal	
1	Pengetahuan (Knowledge)	Diberikan seminar atau pelatihan dalam memenuhi kemampuan dalam bekerja	Ya 60%	Tidak 40%
2	Pelatihan (training)	Atasan memberikan pelatihan yang baik sebagai dorongan dalam memenuhi kemampuan karyawan	Ya 50%	Tidak 50%
3	Pengalaman (experience)	Pengalaman anda diapresiasi oleh atasan anda	Ya 70%	Tidak 30%
4	Keterampilan (Skill)	Anda diberikan pujian atas keterampilan yang anda punya	Ya 50%	Tidak 50%
5	Kesanggupan kerja	Atasan memberikan reward atas kesanggupan bekerja bersedianya lembur dan loyalitas anda	Ya 40%	Tidak 60%

Sumber : peneliti dan diperkuat oleh survey awal tahun 2022

Penyebaran kuisioner pada table 1.1 kepada 20 responden dan hasil wawancara random. Penulis menyimpulkan bahwa dalam indikator kesanggupan kerja masih terdapat kurangnya Atasan memberikan reward atas kesanggupan bekerja bersedianya lembur dan loyalitas anda sebesar 40%. Akan tetapi pada indikator pengetahuan masih baik karena Diberikan seminar atau pelatihan dalam memenuhi kemampuan dalam bekerja sebesar 60%, pada indikator pelatihan Atasan memberikan pelatihan yang baik sebagai dorongan dalam memenuhi kemampuan karyawan sebesar 50%, lalu pada indikator pengalaman masih baik Pengalaman anda diapresiasi oleh atasan anda sebesar 70% dan pada indikator

keterampilan sudah baik karena diberikan pujian atas keterampilan yang anda punya sebesar 50%.

Tabel 1. 2
Survei Awal Motivasi Kerja

Pernyataan Mengenai Orientasi Kewirausahaan				
No	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisioner Awal	
1	Kebutuhan Fisik	saya diberikan fasilitas oleh perusahaan untuk mempermudah tugas dalam mencapai tujuan perusahaan	Ya 30%	Tidak 70%
2	Kebutuhan rasa aman	saya merasa aman saat berada dilingkungan pekerjaan dan atasan	Ya 60%	Tidak 40%
3	Kebutuhan sosial	saya memiliki perasaan senang saat mengerjakan proyek Bersama rekan kerja	Ya 60%	Tidak 40%

Sumber : peneliti dan diperkuat oleh survey awal tahun 2022

Penyebaran kuisioner pada table 1.2 kepada 20 responden dan hasil wawancara random. Penulis menyimpulkan bahwa dalam indikator kebutuhan fisik masih kurang baik karena kurang diberikan fasilitas oleh perusahaan untuk mempermudah tugas dalam mencapai tujuan perusahaan sebesar 30%. Akan tetapi pada indikator kebutuhan rasa aman karyawan merasa aman saat berada dilingkungan pekerjaan dan atasan sebesar 60% dan pada indikator kebutuhan social karyawan memiliki perasaan senang saat mengerjakan proyek Bersama rekan kerja sebesar 60%.

Tabel 1. 3
Survei Awal Efikasi Diri

Pernyataan Mengenai Orientasi Kewirausahaan				
No	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisioner Awal	
1	Magnitude (Tingkat Kesulitan)	saya merasa yakin akan kemampuan yang kemampuan dalam menyelesaikan tugas	Ya 100%	Tidak 0%
2	Streinght (Tingkat Kekuatan)	saya merasa pantang menyerah saat melakukan tugas penting	Ya 60%	Tidak 40%
3	Generality (Tingkat Keluasaan)	saya merasa mampu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja	Ya 100%	Tidak 0%

Sumber : peneliti dan diperkuat oleh survey awal tahun 2022

Penyebaran kuisioner pada table 1.3 kepada 20 responden dan hasil wawancara random. Penulis menyimpulkan bahwa dalam indikator strenght masih kurang baik karna karyawan merasa pantang menyerah saat melakukan tugas penting 60%. Akan tetapi pada indikator magnitude sudah baik karena karyawan merasa yakin akan kemampuan yang kemampuan dalam menyelesaikan tugas sebesar 100% dan pada indikator generality sudah baik karena karyawan merasa mampu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja sebesar 100%.

Tabel 1. 4
Survey Awal Kepuasan Kerja

Pernyataan Mengenai Orientasi Kewirausahaan				
No	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisioner Awal	
1	Isi pekerjaan	saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	Ya 30%	Tidak 70%
2	Supervisi	Atasan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	Ya 100%	Tidak 0%
3	Organisasi dan manajemen	atasan mampu memberikan situasi kerja yang stabil	Ya 80%	Tidak 20%
4.	Kesempatan untuk maju	atasan memberi promosi jabatan atas pencapaian yang saya lakukan	Ya 60%	Tidak 40%
5.	Gaji atau insentif	gaji yang saya terima saat ini suah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	Ya 60%	Tidak 40%
6.	Rekan kerja	bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Ya 50%	Tidak 50%
7.	Kondisi pekerjaan	sarana dan prasarana mendukung pekerjaan saya dalam menyelesaikan tugas	Ya 60%	Tidak 40%

Sumber : peneliti dan diperkuat oleh survey awal tahun 2022

Penyebaran kuisioner pada table 1.4 kepada 20 responden dan hasil wawancara random. Penulis menyimpulkan bahwa dalam indikator isi pekerjaan kurang baik karena karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang saya

jalani saat ini. Akan tetapi pada indikator supervisi sudah baik karena Atasan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan sebesar 100%, pada indikator organisasi dan manajemen masih baik karena atasan mampu memberikan situasi kerja yang stabil 80%, pada indikator kesempatan untuk maju sudah baik karena atasan memberi promosi jabatan atas pencapaian yang saya lakukan 60%, pada indikator gaji dan insentif sudah baik karena gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban sebesar 60%, pada indikator rekan kerja sudah baik bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sebesar 50% dan pada indikator kondisi pekerjaan masih terbilang baik karena sarana dan prasarana mendukung pekerjaan saya dalam menyelesaikan tugas sebesar 60%

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ketahui 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 KEMAMPUAN KERJA, 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 indikator kesanggupan kerja masih terdapat kurangnya Atasan memberikan reward atas kesanggupan bekerja bersedianya lembur dan loyalitas anda. Jadi penulis mengindikasikan bahwa variabel kemampuan kerja pada PT Putra Saluyu masih belum stabil.
2. Dalam indikator kebutuhan fisik masih terdapat kurangnya diberikan fasilitas oleh perusahaan untuk mempermudah tugas dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi penulis mengindikasikan bahwa motivasi kerja pada PT Putra Saluyu masih belum stabil.
3. Dalam indikator strenght masih terdapat kurangnya karyawan merasa pantang menyerah saat melakukan tugas penting. Jadi penulis mengindikasikan bahwa efikasi diri pada PT Putra Saluyu masih belum stabil.
4. Dalam indikator isi pekerjaan masih terdapat kurangnya karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini. Jadi penulis mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada PT Putra Saluyu masih belum stabil.

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 Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang

2. Seberapa besar Kemampuan Kerja berpengaruh secara terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang
3. Seberapa besar Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang
4. Sebersapa besar Efikasi Diri berpengaruh 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 Kemampuan Kerja 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 Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang
2. Untuk mengetahui Kemampuan Kerja 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