BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri di setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan.

Pada hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan salah satu aset yang mereka jaga dan kembangkan.Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kinerja, kompensasi, motivasi, termasuk kepuasan kerja para karyawannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, antara lain adalah *kepemimpinan transformasional* dan Efikasi Diri (*self efficacy).* (Samuel Novian Kilapong 2013)

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. (Rian salangka & Lucky Dotulong 2015)

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, satu hal penting bagi kelangsungan kerja yang tinggi dari para karyawan adalah kemampuan dari

pemimpin organisasi didalam meletakkan dasar-dasar pembinaan dan penentuan arah sasaran organisasi. (Marline Merke Mamesah Amiartuti Kusmaningtyas 2009)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya**.** (Yeti Indrawati 2014)

Berbagai macam hambatan akan ditemui karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka perlu adanya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya dalam mengarahkan dan menetapkan transformasi (perubahan) karyawan ke arah yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepercayaan terhadap dirinya sendiri untuk dapat melakukan tugas sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. (Samuel Novian Kilapong 2013)

Efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tingggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaanya.(Rinna Ribka Rimper & Lotje Kawet 2014)

Efikasi Diri (*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. (Rian salangka & Lucky Dotulong 2015)

Efikasi Diri *(Self Efficacy)* dan Kepemimpinan Transformasional merupakan bagian yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu Self Efficacy karyawan harus lebih diperhatikan, dari hambatan Keyakinan diri dan Motivasi yang diberikan pemimpin. Sehingga untuk menjaga kepuasan kerja karyawan, pemimpin berperan penting dalam menjalankan perusahaan untuk tujuan yang akan dicapai karena dengan kepemimpinan yang baik dan optimal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

CV. Indoscots Baby ini bergerak di bidang usaha jenis Industri, Garment Perlengkapan Bayi. di dalam perusahaan ini terdapat 150 karyawan, dimana kondisi pada perusahaan ini terjadi masalah berdasarkan dengan Self Efficacy, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Perusahaan ini harus memiliki orang-orang yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan kepribadian yang selalu percaya diri. Akan tetapi terkadang perusahaan tidak menganggap karyawannya sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya

pencapaian target dan perusahaan lupa bahwa karyawan adalah investasi yang perlu dipelihara agar tetap bekerja dengan baik dan kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah Efikasi Diri *(Self Efficacy*) dan Kepemimpinan Transformasional harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada CV.Indoscots Baby dimasa yang akan datang.

Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang di isi oleh karyawan Cv.Indoscots Baby pada table di bawah ini:

Table 1.1 Kuesioner Awal X1 Efikasi Diri (*Self Eficacy*)

NO	PERNYATAAN	YA	PERSENTASI (%)	TIDAK	PERSENTASI (%)
			YA		TIDAK
1	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan	11	55%	9	45%
2	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima selama saya bekerja sehingga saya percaya diri atas pekerjaan yang saya dapat selama ini	8	40%	12	60%
3	Saya tidak pernah ditegur oleh atasan karena melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga saya percaya diri dan tidak pernah mengeluh atau tidak menyerah.	9	45%	11	55%
4	Beban kerja saya seimbang dengan apa yang saya terima (gaji)	6	30%	14	70%

5	Saya merasa malu atas kemampuan saya karena pengalaman bekerja yang di dapat kurang	12	60%	8	40%

Sumber data : CV.Indoscots Baby Utama Bandung

Berdasarkan dari survey 20 responden di CV.Indoscots Baby Utama, menunjukan bahwa Sel Efficacy pada karyawan kurang optimal. Dimana variable Self Efficacy karyawan 40% mengatakan Ya untuk karyawan yang merasa percaya diri dengan gaji yang di dapat selama bekerja, sisanya sebanyak 40% yang menyatakan Tidak bahwa karyawan masih merasa tidak cukup dengan gaji yang diterima.

Karyawan yang tidak pernah ditegur oleh Pimpinannya sehingga meningkatnya kepercayaan diri dan tidak pernah mengeluh dengan menarik perhatian karyawan sebanyak 45% dengan menyatakan Ya dan sisanya sebanyak 55% dengan menyatakan Tidak bahwa kurangnya percaya diri apabila ditegur oleh pimpinannya sehingga karyawan mengeluh dan mudah menyerah.

Sedangkan beban kerja yang seimbang dengan pekerjaannya 30% utntuk yang menyatakan Ya dan untuk yang menyatakan Tidak sebanyak 70% bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan pekerjaan.

Selain faktor Self Efficacy, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan Transformasional adalah Menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi

dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya**.** Robinss (2008 : 214).

Pemimpin berperan penting dalam menjalankan perusahaan untuk tujuan yang akan dicapai karena dengan kepemimpinan yang baik dan optimal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Table 1.2 Kuesioner Awal X2 Kepemimpinan Transformasional

NO	PERNYATAAN	YA	PERSENTASI (%)	TIDAK	PERSENTASI (%)
			YA		TIDAK
1	Pimpinan saya selalu memperhatikan semua karyawannya termasuk saya	7	35%	13	65%
2	Pimpinan saya selalu memotivasi karyawannya yang sedang mengalami kesulitan	6	30%	14	70%
3	Pimpinan saya memimpin dengan memahami nilai-nilai bawahan	12	60%	8	40%
4	Pimpinan saya menghargai bawahan termasuk saya yang kinerjanya baik dengan memberikan sebuah reward	5	25%	15	75%
5	Pimpinan saya membantu para bawahan termasuk saya untuk menetapkan tujuan yang dicapai	13	65%	7	35%

Sumber data : CV.Indoscots Baby Utama Bandung

Berdasarkan dari survey 20 responden di CV.Indoscots Baby Utama, menunjukan bahwa kepemimpinan di CV.Indoscots Baby Pimpinannya selalu memperhatikan karyawannya sebanyak 35% yang menyatakan ya dan sisanya

sebanyak 65% menyatakan tidak bahwa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya. Pimpinan selalu memotivasi karyawannya menarik perhatian karyawan sebanyak 30% menyatakan Ya dan 60% menyatakan Tidak bahwa Pimpinan kurang memotivasi karyawannya.

Sedangkan pemimpin selalu menghargai karyawannya yang kinerjanya baik dengan memberikan sebuah reward 25% untuk menyatakan Ya dan untuk yang menyatakan tdak sebanyak 75% Pimpinan Tidak selalu menghargai karyawan yang kinerjanya baik dengan memberikan sebuah reward. Dengan ini bahwa Kepemimpinan Transformasional ada pengaruh dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2006:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Table 1.3 Kuesioner Awal Y Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	YA	PERSENTASI (%)	TIDAK	PERSENTASI (%)
			YA		TIDAK
1	Saya senang pekerjaan saya selalu dihargai oleh atasan	11	55%	9	45%
2	Saya merasa puas apa yang saya dapat (gaji) dalam bekerja mencukupi kebutuhan saya	8	40%	12	60%
3	Saya puas dengan fasilitas yang				

	disediakan manajemen perusahaan	8	40%	12	60%
4	Saya Merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki sehingga pekerjaan saya selalu dapat pujian dari atasan	11	55%	9	45%
5	Manajemen perusahaan selalu memberikan kompensasi terhadap kinerja saya	5	25%	15	75%

Sumber data : CV.Indoscots Baby Utama Bandung

Berdasarkan dari survey 20 responden di CV.Indoscots Baby Utama menunjukan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan di CV.Indoscots Baby merasa puas dengan apa yang di dapat (gaji) yang menjawab Ya 40% dan yang menyatakan Tidak sebanyak 60% dengan merasa tidak cukup dengan gaji yang didapat.

Merasa puas dengan fasilitas yang disediakan menarik perhatian karyawan yang menyatakan Ya 40% dan yang menyatakan Tidak sebanyak 60% bahwa karyawan merasa tidak puas dengan fasilitas yang disediakan oleh manajemen perusahaan.

Sedangkan manajemen perusahaan selalu memberikan kompensasi kepada kinerja karyawan yang menyatakan Ya 25% dan yang menyatakan Tidak sebanyak 75% bahwa karyawan tidak merasa puas dengan kurangnya kompensasi yang diberikan oleh manajemen peusahaan.

Sumber hasil wawancara yang di dapat dari salah satu bagian staf HRD di CV.Indoscots Baby Utama Bandung yang bernama Ibu Timoti mengatakan bahwa

Efikasi Diri *(Self Efficacy)* kurangnya ketidak percayaan diri pada karyawan kurang optimal pada saat ini banyak karyawan yang mengeluh mengenai gaji karyawan yang kurang, ketidak percayaan karyawan meningkat dan pasti berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tidak hanya itu saja ketidak percayaan diri karyawan akan meningkat apabila pemimpin selalu menegur karyawannya yang membuat kesalahan pada pekerjaanya sehingga membuat karyawannya mengeluh dan menyerah sehingga ketidak percayaannya untuk mengerjakan pekerjaanya menurun.

Hasil dari wawancara mengenai kepemimpinan transformasional pemimpin pada perusahaan tersebut tidak optimal, pemimpin jarang sekali turun langsung untuk melakukan pengawasan dan arahan bagi karyawannya sehingga motivasi serta sebuah reward dari pimpinan bisa dikatakan sangat minim maka dari itu kepuasan kerja yang di dapat karyawan kurang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut mengalami beberapa masalah yang terkait dalam variable tersebut mengenai Efikasi Diri *(self Efficacy*) yang kurang optimal pada karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ketidak percayaan diri yang menjadi masalah utama pada karyawan pada CV.Indoscots Baby Utama Bandung.

Masalah yang terjadi pada gaji karyawan yang kurang sehingga tingkat ketidak percayaan diri karyawan menurun dan tingkat kepuasan karyawan tidak optimal. Masalah pada ketidak percayaan diri dalam suatu pekerjaan yang melibatkan pimpinan yang selalu menegur karyawan yang membuat kesalahan

pada pekerjaannya hal tersebut dapat membuat juga tingkat ketidak percayaan diri karyawan yang menurun dan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Kepemimpinan Transformasional yang tidak optimal pada perusahaan tersebut bisa dilihat pada kuesioner Kepemimpinan Transformasional pemimpin kurang memberi arahan dan pengawasan kepada setiap karyawan serta kurangnya motivasi pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **"Pengaruh Self Efficacy dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifiikasi beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya percaya diri apabila ditegur oleh atasan yang membuat karyawan mengeluh dan tidak percaya diri lagi apabila mengerjakan pekerjaannya.
2. ketidak cukupan gaji yang diterima selama bekerja.
3. Beban kerja yang tidak seimbang dengan apa yang karyawan terima (gaji).

4. Pemimpin kurang memperhatikan karyawannya.
5. kurangnya motivasi dari pemimpin kepada karyawan.
6. Pemimpin kurang menghargai bawahan yang kinerjanya baik dengan memberikan sebuah reward.
7. Kurangnya ketidak puasan karyawan dengan apa yang di dapat (gaji).
8. Kurang puas dengan fasilitas yang disediakan oleh manajemen perusahaan
9. kurangnya memberikan kompensasi kepada setiap karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Efikasi Diri (*Self Efficacy),* Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja pada karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri *(Self Efficacy*) terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja pada karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy)* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.

1.4.Maksud dan Tujuan

1.4.1.Maksud

Dari penelitian ini untuk memenuhi tugas akhir Penelitian dan untuk mengetahui penerapan teori-teori yang pernah didapat dengan keadaan yang sebenarnya di dalam perusahaan.

1.4.2 Tujuan

1. Untuk mengetahui Efikasi Diri (Self Efficacy), Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri *(Self Efficacy)* terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri *(Self Efficacy)* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja pada karyawan CV.Indoscots Baby Utama Bandung.

1.5 Kegunaan penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

1.5.2 Kegunaan Akademis

Bagi Penulis Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri apabila kedepannya setelah lulus kuliah dapat terjun pada suatu perusahaan atau instansi dan memilki permasalahan seperti dapat teratasi berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teori yang telah dimiliki selama masa perkuliahan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti mengadakan penelitian pada CV.Indoscots Baby Utama yang beralamat di jl.Taman Kopo Indah Bandung.

1.6.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016.

Table 1.4 Waktu Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2016						
		February	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Persiapan							
	Pengajuan Judul							
	Acc Judul							
2.	Bimbingan Usulan Penelitian							
3.	Acc Usulan Penelitian							
4.	Seminar Usulan Penelitian							
5.	Bimbingan Laporan Penelitian							
6.	Pengolahan Data							
7.	Penyusunan Kelengkapan Laporan Penelitian							
8.	Sidang							