

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. *Self efficacy* merupakan hal yang terpenting dalam dunia pekerjaan, dimana seseorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pekerjaan, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi di dalam pekerjaan Gufron dan Rini (2011).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu *self efficacy* yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari karyawan Salangka dan Dotulong (2015). 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. *Self efficacy* di dalam suatu perusahaan dapat membuat karyawan merasa dirinya sangat dibutuhkan dan dihargai di perusahaan tersebut dan akan membuat karyawan merasa puas karena adanya timbal-balik dari perusahaan atas kinerja yang mereka lakukan terhadap perusahaan tersebut.

Perusahaan juga senantiasa mengharapkan kinerja karyawan yang baik, dengan demikian meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan *self efficacy* dari karyawan. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Spears dan Jordon dalam Maryati (2008) berpendapat bahwa keyakinan sebagai *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Bandura dalam Nurchasanah (2008) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan *self efficacy* yang tinggi maka karyawan akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Lestari *et al.* (2015) pada Kejaksaan Negeri Jember merupakan lembaga pemerintah yang tugasnya di bidang penuntutan serta kewenangan lain yang berkedudukan di Kabupaten Jember. Dalam menjalankan tugas sebagai lembaga hukum yang menangani perkara-perkara di bidang hukum dibutuhkan *self efficacy* yang tinggi dari pegawai yaitu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan/perkara yang telah dibebankan agar selesai dengan baik dan benar.

Iklm organisasi juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta focus pada persepsi yang masuk akal dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Stringer dalam Maulidani (2013) bahwa iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklm organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting, salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklm organisasi yang menguntungkan.

Menurut Gilley dan Maycunick dalam Sullaida (2010) iklim organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang positif mengakibatkan tingginya kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Kusmaningtyas (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Persada Jaya Indonesia di Sidoarjo. Iklim yang mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Kusumaningtyas (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Atasan dan karyawan menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena masalahnya kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya sikap dan perilaku seseorang muncul dikarenakan pengaruh langsung iklim organisasi. Persepsi iklim organisasi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi perilaku karyawan di dalam perusahaan. Menurut Gibson dalam Satria (2014) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan dianggap dapat mempengaruhi sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang positif akan membuat karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa adanya unsur paksaan, kondisi iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sukses, seimbang dan berjalan dengan selaras didalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki Hasibuan (2010).

Masalah angkatan kerja dan pengangguran merupakan masalah yang sering dibicarakan. Fenomena wanita bekerja sebenarnya sudah tidak asing, secara normatif pria aktif dalam kegiatan mencari nafkah dan wanita adalah ibu rumah

tangga. Namun faktanya adalah wanita disamping melakukan pekerjaan rumah tangga juga aktif dalam mencari nafkah, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja telah memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan keluarga, khususnya dalam bidang perekonomian keluarga. Keadaan yang demikian, membuat perempuan memiliki dua peran sekaligus, yakni peran domestik yang bertugas mengurus rumah tangga dan peran publik yang bertugas diluar rumah atau bekerja sebagai karyawan diperusahaan swasta.

Jumlah angkatan kerja pada Februari 2018 sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang disbanding Februari 2017. Komponen pembentuk angka kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Pada february 2018 sebanyak 127,07 juta orang penduduk bekerja sedangkan sebanyak 6,87 juta orang menganggur. Dibandingkan tahun 2017 jumlah penduduk bekerja bertambah 2,53 juta orang sedangkan pengangguran berkurang 140 ribu orang.

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan pada Februari 2018, TPAK laki-laki sebesar 83,01 persen sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,44 persen. Namun demikian, dibandingkan dengan kondisi 2017, TPAK perempuan meningkat sebesar 0,40 persen sedangkan laki-laki menurun 0,04 persen poin.

Dilihat dari data-data tersebut bahwa jumlah pekerja perempuan selalu meningkat tiap tahunnya dan jumlah peningkatan pekerja perempuan lebih besar dari jumlah peningkatan pekerja laki-laki, peran perempuan dalam dunia kerja harus lebih diperhatikan oleh setiap perusahaan. Pandangan tradisional mengatakan peran utama seorang pria adalah bekerja di luar rumah sedangkan peran utama wanita adalah mengurus rumah tangga. Namun, pandangan tersebut saat ini telah secara perilaku berubah. Kementerian Ketenagakerjaan Muji Handaya (2015) mencatat bahwa tingkat partisipasi perempuan ke dalam dunia kerja selalu meningkat dari tahun ke tahun. Peran perempuan dalam pembangunan memberikan kontribusi yang sangat penting pada peningkatan ekonomi. Sehingga, semakin banyak perempuan yang termotivasi untuk turut andil dalam membantu perekonomian keluarga dan tetap mengurus keluarga serta masyarakat sebagai wujud fungsi sosialnya.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dapat kita bandingkan dari Februari 2017-Februari 2018.

Tabel 1.1
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama
Februari 2017-Februari 2018

Jenis Kegiatan Utama	Setahun Lalu	Semester Lalu	Saat Ini	Perubahan 1 Tahun (Feb 2017-Feb 2018)		Perubahan 1 Semester (Ags 2017-Feb 2018)	
	Februari 2017	Agustus 2017	Februari 2018				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Juta Orang				Juta Orang	Persen	Juta Orang	Persen
Penduduk Usia Kerja	190,59	192,08	193,55	2,96	1,55	1,47	0,77
Angkatan Kerja	131,55	128,06	133,94	2,39	1,82	5,88	4,59
Bekerja	124,54	121,02	127,07	2,53	2,03	6,05	5,00
Pengangguran	7,01	7,04	6,87	-0,14	-2,00	-0,17	-2,41
Bukan Angkatan Kerja	59,04	64,02	59,61	0,57	0,97	-4,41	-6,89
Sekolah	15,24	16,49	15,61	0,37	2,43	-0,88	-5,34
Mengurus Rumah Tangga	36,08	39,92	36,01	-0,07	-0,19	-3,91	-9,79
Lainnya	7,72	7,61	7,99	0,27	3,50	0,38	4,99
Persen				Persen Poin		Persen Poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,33	5,50	5,13	-0,20		-0,37	
Perkotaan	6,50	6,79	6,34	-0,16		-0,45	
Perdesaan	4,00	4,01	3,72	-0,28		-0,29	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,02	66,67	69,20	0,18		2,53	
Laki-Laki	83,05	82,51	83,01	-0,04		0,50	
Perempuan	55,04	50,89	55,44	0,40		4,55	

Sumber: Berita Resmi Statistik Provinsi DKI Jakarta 2018

Besarnya tingkat partisipasi angkatan kerja wanita untuk bekerja di pasar kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor pendidikan memiliki andil yang cukup besar terhadap meningkatnya partisipasi wanita dalam pasar kerja. Faktor ekonomi yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan faktor sosial yaitu

adanya unsur *prestige* (gengsi) terutama bagi wanita yang berpendidikan tinggi serta menganggap bekerja merupakan salah satu pembuktian atau aktualisasi diri Purwanti dan Putri (2012). Perempuan akan mendapatkan beberapa manfaat ketika bekerja, misalnya sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem*, dan tercapainya kepuasan hidup Matlin (2008).

Dengan demikian, pentingnya iklim organisasi untuk mendorong *self efficacy* dalam menjalankan tugas. Iklim organisasi juga sangat dibutuhkan dalam situasi pekerjaan, iklim organisasi yang baik akan menimbulkan dampak yang bagus terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan menimbulkan dampak yang baik juga bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengangkat judul pengaruh *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di wilayah Jakarta Barat.

1.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita sudah mengalami masa kerja minimal dua tahun.

Karena diasumsikan bahwa jangka waktu kerja dua tahun adalah waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

2. Peneliti membatasi penelitian ini yang diasumsikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat diukur melalui *self efficacy* dan iklim organisasi.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Jakarta Barat pada tahun 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah persepsi karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat terhadap *self efficacy* ?
2. Apakah persepsi karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat terhadap iklim organisasi ?

3. Apakah tingkat kepuasan kerja karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat ?
4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat ?
5. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat ?
6. Apakah terdapat pengaruh serempak antara *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat ?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui persepsi karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat terhadap *self efficacy*.

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat terhadap iklim organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh serempak antara *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja di wilayah Jakarta Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Masyarakat
 - a. Agar memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kajian ilmiah yang telah di uji kebenarannya.
 - b. Sebagai referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi persyaratan kelulusan S1 di Universitas Esa Unggul.
 - b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
 - c. Membagi ilmu tentang semua yang sudah dipelajari selama menuntut ilmu di Universitas Esa Unggul.
3. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topic tentang pengaruh *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang didapat selama masa perkuliahan dan bisa diterapkan di dalam lapangan pekerjaan.