

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi dan terkadang menjadi masalah sebuah organisasi. Kebutuhan akan manajemen SDM muncul di semua organisasi, baik di organisasi kecil maupun besar. Khususnya tentang karyawan yang merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, karena dengan ini karyawan dapat membantu organisasi dalam sebuah pencapaian tujuan. Organisasi maupun perusahaan memerlukan keyakinan karyawan akan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja untuk mempengaruhi hidup mereka agar mencapai sebuah kepuasan (Haryanti, 2011). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dan organisasi menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik, organisasi ataupun perusahaan akan sulit meraih kinerja yang baik jika mengesampingkan kepuasan karyawannya, untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para karyawannya, oleh sebab itu *self- efficacy*, *locus* eksternal dan internal bahkan komitmen dalam mencapai sebuah tujuan sangatlah besar pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja (Indrawati, 2014).

Somaeyah dan Rozumah (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* adalah indikator yang memainkan peran yang penting dalam pembentukan jati diri seseorang yang dapat mempengaruhi usaha dan ketahanan dalam menghadapi kemunduran serta tingkat stress yang dialami dalam kehidupan. *Self-efficacy* disini akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, kemudian *locus of control* didefinisikan sebagai karakteristik individu mengenai keyakinan masing-masing personal karyawan tentang kemampuannya mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan diri karyawan tersebut dan pekerjaannya, ditemukan bahwa *locus of control* secara positif dan signifikan mempengaruhi

komitmen secara total, maupun secara parsial untuk setiap dimensi komitmen perusahaan (Noviarini dan Saroyeni, 2013). Hasil penelitian menurut Liche (2006) *self-efficacy* diperlukan untuk menunjang sebuah komitmen dalam pencapaian tujuan.

Manusia memegang peranan yang paling penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, karena lewat hasil kerja manusia akan dihasilkanlah hasil yang berkualitas sehingga mampu bersaing dalam bisnis yang dijalankan, dengan sumber daya manusia yang baik setiap organisasi bisnis akan memiliki kekuatan yang kompetitif (Handoko, 2001). Karyawan dengan *locus of control* internal cenderung melihat sebuah tantangan sebagai sebuah kesempatan untuk mereka belajar, sebaliknya jika karyawan dengan *locus of control* eksternal akan mengabaikan sebuah tantangan karena mereka merasa bahwa dengan belajar tidak berdampak pada diri mereka, jika seseorang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dari dirinya, maka hal ini akan menyebabkan seseorang tersebut berusaha keras sampai tujuannya tercapai yang pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif dan kemampuan yang nantinya membuat karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang sudah dilakukannya (Noviarini dan Saroyeni, 2013). Menurut Ozer dan Gunluk (2010) kepuasan kerja adalah salah satu komponen penting dari karyawan, dan sikap yang mungkin akan berpengaruh terhadap apa yang karyawan tersebut rasakan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2009). Lau (2012) dalam hasil penelitiannya mengemukakan *goal commitment* juga dapat mempengaruhi sebuah kepuasan kerja karena saat seorang karyawan merasakan bahwa mereka memiliki sebuah komitmen terhadap hasil yang dicapai, maka saat hasil tersebut dapat tercapai, maka mereka puas.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanti (2011) di Kantor Akuntan Publik - Se Jateng & DIY dengan menggabungkan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kompleksitas tugas, *locus of control* dan *self-efficacy* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditornya. Ilhami dan Cetin (2012) dalam penelitiannya pada sebuah survey karakteristik demografi antara guru di Turki menemukan bahwa komitmen dalam mencapai sebuah tujuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Warung Mina Peguyangan yang berlokasi di Jalan Antasura No.91 Peguyangan, Denpasar, berdiri pada tahun 1994 yang awalnya berupa kolam pancing berisikan tempat memasak hasil tangkapan pancingan, kemudian seiring berjalan waktu direnovasi menjadi sebuah rumah makan, setelah tahun 2003 dilakukan renovasi kembali menjadi tempat makan yang nyaman dan mengkhususkan diri pada penyediaan menu makanan seafood untuk semua kalangan masyarakat. Warung Mina Peguyangan merupakan bagian dari Warung Mina Group yang memiliki cabang di berbagai daerah yaitu di Peguyangan, Renon, Ubud, Legian, dan Dalung. Kini Warung Mina Peguyangan memiliki total 50 orang karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan karena ketidakpuasan antara karyawan dan perusahaan di berbagai organisasi atau perusahaan sering terjadi. Melihat keadaan Warung Mina Peguyangan yang sudah dikenal masyarakat luas dan menjadi tempat favorit yang sering dikunjungi pada jam makan siang dan malam, ketika ramainya pelanggan yang datang dibutuhkan pelayanan yang cepat dan tuntas, sangat sulit bagi para karyawan dapat bekerja pada tugas berbeda dengan waktu yang singkat. Kurangnya pengalaman dan kemampuan yang dimiliki karyawan melihat beberapa karyawan disana masih ada yang berstatus *daily worker*, dan lingkungan antar karyawan yang enggan untuk belajar jika melihat sebuah tantangan. Dari segi kepuasan kerja karyawan di Warung Mina Peguyangan saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada

yang kurang puas, melihat ada beberapa karyawan yang baru bergabung, masih sulit bagi mereka untuk beradaptasi dan membiasakan dirinya bekerja dan bergabung disana. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka peneliti ingin menjawab permasalahan yang terjadi dengan melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* dan *Goal Commitment* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2) Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Bagaimana pengaruh *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Untuk menguji pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Untuk menguji pengaruh *goal commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja yang dikaitkan dengan *self efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment*.

2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan sumbangan pemikiran bagi pihak Warung Mina Peguyangan dalam menentukan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dimana kerangka penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

Menguraikan tentang materi dan teori-teori yang digunakan dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang dibahas serta rumusan hipotesis dari penelitian ini.

Bab III : Metode Penelitian

Menguraikan tentang desain penelitian, lokasi dan ruang lingkup wilayah penelitian, obyek penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan metode penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV : Pembahasan Hasil Penelitian

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, uraian jabatan, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Simpulan dan Saran

Menguraikan simpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan memuat saran-saran yang diharapkan akan bermanfaat.