

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang ditujukan pada perluasan lapangan kerja, penerapan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta perlindungan terhadap tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Hubungan kerja yang baik dan sehat harus terus dibina dan diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi agar masing-masing pihak saling menghormati, saling menolong, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan kegiatan usaha dalam organisasi mereka serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai dan kepribadian yang dimiliki oleh individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya (As'ad,1995) dalam Paulus Sanjaya Sigiroy dan Joko Suyono (2005)

Mengingat pentingnya arti kepuasan hidup bagi manusia, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempunyai pengaruh yang besar

terhadap tercapainya kepuasan hidup seseorang. Faktor-faktor tersebut yaitu pekerjaan. Faktor pekerjaan memiliki pengaruh yang besar bagi kepuasan hidup seseorang karena bekerja adalah bagian terpenting dari kehidupan seseorang yang tidak dapat dipisahkan darinya, dan hampir seluruh waktunya dihabiskan untuk bekerja. Dengan bekerja, kebutuhan seseorang akan terpenuhi, dapat memperlihatkan bahwa dirinya bisa berguna, dapat meningkatkan kehidupan sosialnya dan sebab-sebab lain yang membuat kepuasan kerja merupakan bagian yang cukup penting bagi seseorang.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor eksternal menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terhadap perusahaan dimana orang itu bekerja diantaranya adalah *locus of control*, tipe kepribadian dan *self efficacy*.

Menurut (Hjele & Ziegler, 1981; Cyberia, 1966-1999; Baron dan Byrne, 1994) dalam Rita Johan (2002) *locus of control* merupakan persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam

melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja serta dihubungkan pula dengan faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan. Pengalaman bekerja dalam hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap sosialisasi dengan lingkungan kerja sehingga mereka memiliki kepercayaan untuk dapat mengendalikan kejadian yang akan terjadi dan yang akan mempengaruhi hasil akhir dari apa yang mereka lakukan.

Faktor lain yang juga berpengaruh dalam kepuasan kerja adalah tipe kepribadian. Tipe kepribadian adalah pola perilaku/ cara berpikir yang khas yang memerlukan penyesuaian dari individu terhadap lingkungannya (Atkinson, 1983) dalam Paulus Sanjaya Sigiyo dan Joko Suyono (2005). Seseorang seharusnya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru karena hal tersebut sangat berpengaruh pada perilaku kerja yang akan mereka lakukan. Lingkungan kerja yang baru tentu akan dianggap sebagai sesuatu yang masih asing dan hal itu memerlukan penyesuaian diri dari mereka yang baru memasuki lingkungan kerja tersebut. Tetapi dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang bisa dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan sekitar.

Hal ini terkait dengan faktor ketiga dalam kepuasan kerja yaitu *self efficacy* yang merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap

kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan kinerja yang maksimal dan baik terhadap perusahaan (Bandura,1991) dalam Paulus Sanjaya Sigiuro dan Joko Suyono (2005). Keyakinan yang tinggi diharapkan bisa menjadi suatu nilai kerja yang lebih baik dengan motivasi yang kuat, emosi yang stabil dan keinginan untuk memberikan kinerja atas aktivitas yang dilakukan dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada individu dengan *self efficacy* rendah hasil penelitian ini dikemukakan oleh (Judge, 2001) dalam Paulus Sanjaya Sigiuro dan Joko Suyono (2005).

Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk mencapai kepuasan kerja yang merupakan salah satu 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 tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, TIPE KEPERIBADIAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.ASPEX KUMBONG DI BOGOR”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah *locus of control*, tipe kepribadian dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris bahwa:

1. *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. *Locus of control*, tipe kepribadian dan *self efficacy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan pengetahuan praktis dalam rangka menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi dan memungkinkan hasil penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian tersebut yaitu: definisi dari *locus of control*, tipe kepribadian, *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan; sumber utama dari *self efficacy*; faktor-faktor yang menjadikan karyawan mengalami kepuasan kerja, faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan dan perilaku yang ditunjukkan karyawan ketika

karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan kerja serta penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penulisan skripsi, hipotesis penelitian dan kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat mengenai desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian; prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan tentang analisis data yang meliputi data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN, KETERBATASAN dan SARAN

Sebagai penutup, dalam bab ini berisi simpulan dari hasil pengujian, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian yang akan datang, instansi dan bagi pembaca.