**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

 Kedudukan suatu perusahaan atau organisasi dalam suatu negara memiliki tempat yang sangat penting, selain membantu dalam pendapatan negara juga dapat membantu pemerintah dalam hal pemberian lapangan kerja baik dalam bidang manufaktur maupun jasa. Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan seputar dunia bisnis, maka kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia semakin tinggi. Persoalan yang sering dihadapi perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, perusahaan kesulitan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi.

 Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang di terapkan oleh perusahaan serta sebagai pelaksana kegiatan operasional. Juga sebagai penentu tercapainya suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu karyawan harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dari setiap karyawan.

 Dengan kemajuan zaman seperti saat ini banyak perusahaan asing ke indonesia menandakan sebagai sinyal bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi merupakan suatu hal yang sangat penting, sekarang ini perusahaan berusaha menciptakan sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi seperti hal nya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa barat merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Selain itu Banyak perusahaan atau organisasi yang menggunkan jasa listrik, listrik semakin banyak digunakan oleh berbagai kalangan baik itu rumah tangga, usaha kecil bahkan sampai perusahaan-perusahaan besar, dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan kemajuan zaman. Banyaknya pengguna listrik saat ini mengharuskan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat untuk terus meningkatkan kinerja para karyawanya. Oleh karena itu, penanganan masalah sumber daya manusia ini harus benar-benar profesional melalui pola manajemen yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi.

 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sebagai perusahaan BUMN di indonersia yang bertugas menyoplai serta mengatur pasokan listrik, perusahaan ini merupakan satu–satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik diindonesia yang mengacu berdasarkan Undang – undang 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2009 nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang–undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut maka PT. PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak mulai dari pemakaian rumah tangga, sosial, dan industri.

 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat didirikan oleh pemerintah dengan kegiatan utamanya bertujuan untuk melayani konsumen dalam hal ketenaga listrtikan dan juga untuk memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan terus berjalan. Setiap tahunya kebutuhan listrik diindonesia terus meningkat, hal ini akibat dari meningkatnnya kesejahteraan masyarakat dengan perkembangan industri yang semakin maju semakin menambah daftar pengguna listrik diindonesia, sementara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat masih memiliki keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan listrik, saat ini PT. PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat masih terus berupaya meningkatkan pelayanannya agar setiap daerah tersedia listrik. Untuk meningkatkan pelayanannya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat juga harus ditingkatkan. Saat ini yang menjadi masalah utama dari perusahaan adalah bagaimana memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan mengurangi ketergantungan karyawan terhadap atasan, melatih karyawan untuk bisa lebih mandiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

 Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor motivasi, disiplin dan lingkungan kerja, salah satunya faktor yang tidak bisa lepas dari kepuasan kerja adalah pemberdayaan bertujuan untuk mengurangi ketergantugan karyawan terhadap atasan sehingga kinerja dapat ditingkatkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika kinerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

 Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan kepuasan di sisi perusahaan kepuasan kerja akan meningktkan produktivitas. Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja hanya bisa dirasakan oleh pribadi individu itu sendiri, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakanya salah satu dampak dari kepuan kerja adalah dapat meningktkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

 Bagi banyak orang terutama orang yang berpendidikan dan mempunyai kemampuan salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja, kondisi kepuasan kerja bisa tercapai apabila pekerja memiliki keyakinan akan kemampuannya dan memiliki motovasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang baik. Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan tidak terlepas dari beberapa permasalahan yang menjadi faktor penghambat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak mungkin dapat diraih tanpa usaha dan kerjasama dengan berbagai pihak, peran atasan pada suatu perusahaan sangat penting untuk menggerakan dan mengarahkan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Tetapi pada kenyataanya masih banyak karyawan yang tidak puas, banyaknya keluhan yang sering muncul dari karyawan mengidentifikasi bahwa mereka merasa belum mencapai kepuasan selama bekerja. Keluhan yang timbul mulai dari imbalan, promosi, rekan kerja, atasan dan dari pekerjaan itu sendiri.

 Sebagai perusahaan satu-satunya milik negara yang bergerak dalam ketenaga listrikan tentu saja yang paling pentig adalah bagaimana pelayanan terhadap konsumen, maka yang perlu diperhatikan adalah Kepuasan kerja agar kinerja karyawan terus meningkat, kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan kepada konsumen adalah ujung tombak dari perusahaan. Masih adanya karyawan yang mengeluhkan tentang pekerjaanya mengidentifikasikan bahwa karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Permasalahan yang sering muncul adalah keluhan mengenai pekerjaan, jobdesk karyawan cukup rumit karena perusahaan masih merekrut tenaga dengan kualifikasi SMA sampai dengan sarjana, tetapi meski begitu masih saja ada kendala dalam hal pekerjaan beberapa pekerjaan juga ada yang dibantu oleh karyawan *outsourcing*, dan karyawan baru biasanya diajarkan terlebih dahulu dengan karyawan *outsourcing*. Ini lah yang menimbulkan perdebatan bahwa karyawan outsourcing lebih lama mengabdi dan lebih banyak pengalaman meskipun karyawan baru lebih unggul dibidang pendidikannya. Dan ini sering mengakibatkan kecemburuan tersendri, para karyawan *outsourcinng* merasa bahwa mereka telah mengabdi sangat lama kepada PLN adanya masalah dalam berbagai segi yang terjadi dalam lingkungan PLN dari mulai pembangunan infrastruktur kelistrikan, yang rata-rata banyak dikerjakan karyawan *outsourcing* karena kebanyakan bagian lapangan diserahkan kepada karyawan *outsourcing* maka dari itu, hal ini lah yang mengakibatkan munculnya demo yang terjadi sekarang ini mereka menuntut hak untuk diangkat menjadi karyawan tetap dikarenakan mereka mengabdi rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sudah 10 tahun.

Hal ini menunjukan bahwa perusahaan belum maksimal untuk pemberdayaan karyawan dan belum sesuai harapan perusahaan. Banyaknya tantangan yang muncul dan hal itu mengakibatkan perusahaan mengalami kendala dibidang sumber daya manusia itu sendiri dan permasalahan yang terjadi di PT. PLN mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja karyawan di PLN menurun, banyak faktor yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun salah satu yang timbul adalah persinggungan antar rekan kerja, perselisihan ini megakibatkan kondisi kerja tidak nyaman dan kurang kondusif, dan pencapainan program kerja belum optimal, dengan pencapaian program kerja perusahaan bisa melihat kepuasan kerja karyawannya, jika kepuasan kerja tercapai maka tidak menutup kemunngkinan kinerja karyawanpun akan meningkat, maka dari itu perlunya pemberdayaan untuk meningkatkan efikasi diri masing-masing individu untuk bisa lebih mandiri dengan diberdayakan akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga karyawan bisa memegang tanggung jawab yang diberikan perusahaan, hal ini bisa dilihat jika program kerja yang diadakan perusahaan bisa tercapai secara optimal makan pemberdayaan karyawan yang di adaklan perusahaan berhasil sehingga dapat meningkatkan efikasi diri karyawan. Untuk melihat program kerja karyawan bisa dilihat dari data bagian personalia dibawah ini kurun waktu januari-juni 2018:

Tabel 1.1

Pencapaian program kerja karyawan

PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat

Januari-juni 2018

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sasaran atau Program kerja | Realisasi | Keterangan |
| Penyusunan dan prosedur anggaran | 60% | cukup tercapai |
| pemberdayaan karyawan melalui pengembangan jenis, bentuk, dan sistem pelayanan | 45% | kurang tercapai |
| Sosialisasi organisasi dan tata kerja yang berbasis kompetensi | 70% | cukup tercapai |
| Mendukung sarana dan prasarana untuk mendukung tercioptanya pelayanan sesuai standar | 70% | cukup tercapai |
| Peningkatan kemampuan dibidang teknologi informasi | 50% | kurang tercapai |

 Sumber: Bagian personalia PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pencapaian program kerja PT. PLN Distribusi Jawa Barat belum mencapai hasil optimal yang telah ditetapkan yaitu antara 76%-100%, pada program pemberdayaan karyawan melalui pengembangan jenis, bentuk dan sistem pelayanan sangat jauh dari target yang telah ditetapkan begitupun dengan peningkatan kemampuan dibidang teknologi informasi yang belum mencapai target, tabel di atas menunjukan masih rendahnya kemampuan atau keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja.

 Banyak faktor yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja selain faktor internal dari dalam diri kita sendiri, faktor eksternal juga dapat mempengaruhi. Untuk lebih memperjelasnya Penulis melakukan wawancara terhadap 20 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi jawa Barat termasuk salah satunya dengan HRD Bapak Ahmad Muldani untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Wawancara Faktor Kepuasan Kerja

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja  | Suara |
| 1 | Efikasi diri  | 10 |
| 2 | Hubungan Interpersonal | 3 |
| 3 | Lingkungan Kerja | 5 |
| 4 | Pemberdayaan | 8 |
| 5 | Kepemimpinan | 4 |
| 6 | Motivasi  | 5 |

Sumber: Data diolah 2018

 Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa efikasi diri ialah faktor yantg banyak dipilih dengan total suara 10 orang karyawan, faktor ini banyak dipilih oleh responden karena mereka menilai orang dengan efikasi tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan seberat apapun. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan selanjutnya adalah pemberdayaan dengan suara sebanyak 8 orang, karyawan menilai pemberdayaan merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawannya. Hasil wawancara juga menyebutkan faktor lingkungan kerja sebanyak 5 suara dan hubungan interpersonal sebanyak 3 suara, kepemimpinan dan motivasi masing-masing mendapatkan 5 dan 4 suara. Berdasarkan hasil wawancara yang paling mempengaruhi kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat adalah efikasai diri dan pemberdayaan. Salah satu indikasi dari menurunya tingkat kepuasan kerja adalah naiknya angka keterlambatan absensi karyawan, rendahnya efikasi diri karyawan mengakibatkan menurunya kinerja dan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Untuk melihat konsisi awal bagaimana kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dapat dilihat dari absesnsi karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi, salah satunya ada berberapa karyawan yang mendapatkan bintang siang (masuk tidak tepat waktu). Ketidakpuasan karyawan PT. PLN (persero) dapat dilihat dari tingkat absensi selama kurun waktu tahun 2017. Bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tahun | Bintang Pagi (yang masuk tepat waktu) | Bintang Siang (yang masuk tidak tepat waktu) |
| Januari-juni 2017 | 25 | 38 |
| Juli-desember 2017 | 30 | 32 |
| Jumlah | 55 | 70 |

 Sumber: Data Absensi HRD

 Dari data diatas terlihat bahwa dari bulan januari-juni banyak karyawan yang masuk tidak tepat waktu sebanyak 38 sedangkat karyawan yang masuk tapat waktu sebanyak 25, meskipun mengalami peningkatan karyawan yang mendapatkan bintang pagi pada bulan juli-desember sebanyak 30, tetapi masih banyak karyawan yang mendapatkan bintang siang atau masuk tidak tepat waktu sebanyak 32, jadi dapat disimpulkan selama tahun 2017 karyawan banyak yang masuk tidak tepat waktu yang mendapatkan bintang siang sebanyak 70 karyawan sedangkan karyawan yang mendapatkan bintang pagi atau yang masuk tepat waktu sebanyak 55 karyawan. Demikian bahwa keterlambatan karyawan pada tahun 2017 meningkat, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka kemungkinan akan terjadinya penurunan kinerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan karena akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan.

Selain data absensi karyawan di atas terdapat pula data mengenai keterlambatan karyawan perusahaan yang membuktikan bahwa tanggung jawab pegawai untuk perusahaan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Data ketrerlambatan tersebut disajikan dalam bentuk tabel 1.3

Tabel 1.4

Data keterlambatan karyawan PT. PLN

 (persero) Distribusi Jawa Barat

Periode Januari-Desember 2018

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan  | Jumlah Keterlambatan tahun 2017 | Jumlah Keterlambatan tahun 2018 | Jumlah Karyawan | Persentase 2017 | Persentase 2018 |
| Januari | 5 | 8 | 258 | 1,93% | 3,10% |
| Februari | 4 | 5 | 258 | 1,55% | 1,93% |
| Maret | 7 | 6 | 258 | 2,71% | 2,32% |
| April | 2 | 9 | 258 | 0,77% | 3,48% |
| Mei | 5 | 8 | 258 | 1,93% | 3,10% |
| Juni | 9 | 5 | 258 | 3,48% | 1,93% |
| Juli | 5 | 7 | 258 | 1,93% | 2,71% |
| Agustus | 10 | 11 | 258 | 3,87% | 4,26% |
| September | 6 | 5 | 258 | 2,32% | 1,93% |
| Oktober | 5 | 10 | 258 | 1,93% | 3,87% |
| November | 4 | 7 | 258 | 1,55% | 2,71% |
| Desember | 8 | 14 | 258 | 3,10% | 5,42% |
| Jumlah  | 70 | 95 |   |   |   |

Lanjutan Tabel 1.4

Pada tabel 1.4 terlihat jumlah keterlambatan karyawan mengalami kenaikan di dari tahun 2017 dengan jumlah 70 di tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 95 orang karyawan dalam satu tahun naiknya keterlambatan menunjukan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari kurangnya tanggung jawab atas perusahaan.

 kemudian hasil dari arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian penulis juga melakukan penyebaran kuesioner untuk mendukung hasil dari wawancara untuk mengetahui permasalahan yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, penulis juga melakukan pembagian kuesioner kepada 20 orang karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Di bawah ini penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan.

Tabel 1.5

Hasil Pra Survey kepuasan Kerja Karyawan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Skor Ideal |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kepuasan Kerja | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N |
| 1 | Pekerjaan itu sendiri | 2 | 10 | 4 | 16 | 8 | 24 | 6 | 12 | 0 | 0 | 62 | 100 |
| 2 | Gaji/Upah | 4 | 20 | 9 | 36 | 4 | 12 | 3 | 6 | 0 | 0 | 74 | 100 |
| 3 | Kesempatan Promosi | 3 | 15 | 5 | 20 | 7 | 21 | 5 | 10 | 0Lanjutan Tabel 1.5 | 0 | 66 | 100 |
| 4 | Pimpinan | 5 | 25 | 6 | 24 | 5 | 15 | 4 | 8 | 0 | 0 | 72 | 100 |
| 5 | Rekan kerja | 4 | 20 | 5 | 20 | 8 | 24 | 3 | 6 | 0 | 0 | 70 | 100 |
| Rata-Rata | 68,8 | 100 |
|
| Keterangan : |
| F= Frekuensi N= Frekuensi x Nilai Skor |
| Responden= 20 Orang |
| Skor Ideal= Skor Tertinggi x Jumlah responden |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

 Berdasarkan pada tabel 1.5 bisa dilihat dari kelima dimensi kepuasan kerja diatas mendapat skor rata-rata belum optimal sebesar 68,8 dan belum memenuhi skor ideal yaitu 100 yang harus diperhatikan dari kelima dimensi diatas utamanya ada pada pekerjaan dan hasil wawancara penulis bersama bapak Ahmad Muldani dan beberapa karyawan terjadinya penurunan kinerja bisa dilihat dari pekerjaan itu sendiri yang dinilai karyawan terlalu berat dan PT. PLN (Persero) jarang membuka proses rekrutmen karyawan dan dari proses rekrutmen terdahulu PT. PLN (Persero) merekrut karyawan dengan kualifikasi dari SMA sampai S1 hal ini lah yang sering menjadi kendala karena penempatan pekerjaan belum bisa sepenuhnya direalisasikan sesuai tingkat pendidikan, beberapa karyawan yang kurang cepat dan masih melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga masih banyak yang di koreksi pimpinan, hal ini yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselasaikan pada saat itu juga dan kesempatan peluang promosi jabatan dirasakan masih kecil karena tingkat pendidikan beberapa karyawan ada yang SMA/SMK hal ini yang belum terencana dengan baik untuk peluang promosi karyawan.

 Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah efikasi diri, efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Jika karyawan yang memiliki efikasi yang tinggi maka pekerjaan apapun dapat selesai dikerjakannya secara tepat waktu. Berikut ini data hasil pra survey yang di peroleh penulis di bawah ini:

Tabel 1.6

Hasil Pra Survey *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Skor Ideal |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Efikasi Diri | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N |
| 1 | *Generality*  | 3 | 15 | 6 | 24 | 7 | 21 | 4 | 8 | 0 | 0 | 68 | 100 |
| 2 | *magnitude* | 2 | 10 | 5 | 20 | 8 | 24 | 5 | 10 | 0 | 0 | 64 | 100 |
| 3 | *Strengh* | 4 | 20 | 6 | 24 | 7 | 21 | 3 | 6 | 0 | 0 | 71 | 100 |
| Rata-Rata | 67,6 | 100 |
|
| Keterangan : |
| F= Frekuensi N= Frekuensi x Nilai Skor |
| Responden= 20 Orang |
| Skor Ideal= Skor Tertinggi x Jumlah responden |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

 Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa efikasi diri PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Belum optimal dengan rata-rata skor 67,6 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 100, dilihat dari tiga dimensi diatas yang perlu di perhatikan yaitu pada dimensi *magnitude* dalam dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan karyawan seperti kurang kecepatan dalam mengerjakan tugas sering disebabkan karena sering terjadi kesalahan dalam mengolah data sehingga banyak koreksi-koreksi dari pimpinan sehingga pekerjaan yang belum terselesaikan masih tertunda dan karyawan masih dihadapkan dengan pekerjaan selanjutnya.

 Selanjutnya *generality* dalam dimensi ini berhubunga luas dengan bidang tugas, tingkah laku dan beberapa pengalaman karyawan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya. hasil wawancara dengan beberapa karyawan pengalaman pekerjaan ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan beberapa karyawan yang belum cukup pengalaman dirasa masih perlu dibimbing sehingga pekerjaan yang dibebankan perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

 Selain faktor efikasi diri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pemberdayaan, pemberdayaan dipercaya dapat meningkatkan kemampuan karyawan, jika kemampuan karyawan dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga kepuasan kerja bisa dicapai. Berikut ini data hasil pra survey yang di peroleh penulis di bawah ini:

Tabel 1.7

Hasil Pra Survey Pemberdayaan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Skor Ideal |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pemberdayaan | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N |
| 1 | Keinginan | 3 | 15 | 7 | 28 | 7 | 21 | 3 | 6 | 0 | 0 | 70 | 100 |
| 2 | Kepercayaan | 3 | 15 | 6 | 24 | 8 | 24 | 3 | 6 | 0 | 0 | 69 | 100 |
| 3 | Kepercayaan Diri | 4 | 20 | 5 | 20 | 8 | 24 | 3 | 6 | 0 | 0 | 70 | 100 |
| 4 | Kredibilitas | 3 | 15 | 6 | 24 | 7 | 21 | 4 | 8 | 0 | 0 | 68 | 100 |
| 5 | Wewenang | 4 | 20 | 6 | 24 | 8 | 24 | 2 | 4 | 0 | 0 | 72 | 100 |
| 6 | Komunikasi | 4 | 20 | 6 | 24 | 7 | 21 | 3 | 6 | 0 | 0 | 71 | 100 |
| Rata-Rata | 70 | 100 |
|
| Keterangan : |
| F= Frekuensi N= Frekuensi x Nilai Skor |
| Responden= 20 Orang |
| Skor Ideal= Skor Tertinggi x Jumlah responden |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

 Berdasarkan tabel 1.7 bahwa pemberdayaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat masih belum optimal dengan rata-rata skor 70 dan belum memenuhi skor ideal yaitu 100, dari enam dimensi pemberdayaan diatas yang perlu diperhatikan adalah kepercayaan, hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan kepercayaan disini berhubungan antara manajemen dan karyawan. Bagaimana cara membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan hal ini perlu diperhatikan untuk memberdayakan karyawan, karyawan harus diberi kesempatan untuk berpartisifasi dalam membuat kebijakan, mengikuti pelatihan untuk kebutuhan pekerjaanya hal ini dapat meningkatkan kemampuan dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selain itu saling menghargai perbedaan akan menjadi kunci suksesnya pemberdayaan karena karyawan merasa dihargai oleh atasan. Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah kredibilitas berhubungan dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat salah satunya dengan adanya target dalam beberapa bagian untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Dari permasalahan di atas, pemberdayaan karyawan dirasakan sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, tentunya juga sebagai upaya mendorong karyawan untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kepuasan kerja karywn, dengan adanya pemberdayaan, karyawan merasa diperhatikan dan pada akhirnya pemberdayaan karyawan diharapkan mampu mewujudkan tujuan perusahaan, meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, jika kemampuan dan kinerja karyawan meningkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dilihat betapa pentingnya suatu efikasi diri (*self efficacy*) dan pemberdayaan karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam dengan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat”**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

 Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat dibuat rangkuman identifikasi masalah dan rumusan masalah PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat sebagai berikurt :

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Efikasi Diri(*Self efficacy*)
2. Karyawan belum sepenuhnya mengerti kesulitan tugas dilihat dari data kuesioner hasil pra survey dan data pencapaian program kerja periode januari-juni 2018
3. Tanggung jawab pegawai masih kurang, dilihat dari rekapitulasi absensi dan data keterlambatan karyawan 2017-2018
4. Pemberdayaan
5. Pencapaian target belum tercapai dilihat dari data pencapaian program kerja.
6. Kurangnya kepercayan antara karyawan terhadap manajemen untuk berpartisifasi dalam pelatihan dan pembuatan kebijakan.
7. Kepuasan Kerja
8. Kepuasan Kerja belum optimal dilihat dari kecepatan menyelesaikan pekerjaan dan inisiatif pemecahan masalah.
9. Kurangnya tanggung jawab dilihat dari data keterlambatan masuk kerja yang ditentukan perusahaan.
10. Perbedaan antara individu mengakibatkan timbulnya masalah antar rekan kerja.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

 Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang dipaparkan atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efikasi diri (*self efficacy)* karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Bagaimana pemberdayaan karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Efikasi diri (*self efficacy*) karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Pemberdayaan karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

 Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi dapat berguna bagi perusahaan yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu tulisan ini juga insyaaloh dapat berguna bagi mereka yang membacanya terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu tentang efikasi diri(*self efficacy*) dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

 Penelitian ini dapat memberikan referensi, informasi di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan mengenaiefikasi diri (*self efficacy*), pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Menambah pengetauan dan wawasan di bidang mananjemen sumber daya manusia, menambah pengetahuan mengenai efikasi diri (*self efficacy*), pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dapat digunakan sebagai evaluasi terhadap kebijakan perusahaan yang selama ini diterapkan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi penelitian selanjutnya.