

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pepatah mengatakan bahwa hampir semua orang Indonesia bila sedang lapar pasti akan makan dengan nasi, tidak akan kenyang bila makan dengan yang selain nasi. Nasi sendiri merupakan salah satu olahan pangan yang terbuat dari beras. Sehingga saat ini masyarakat Indonesia sebagian besar sangat bergantung dengan adanya beras. Bahkan Kepala Badan Urusan Logistik (Bulog) Sutarto Alimoeso pada saat wawancara TV, dalam acara Mata Indonesia mengatakan bahwa 95 % orang Indonesia bergantung pada beras sebagai bahan konsumsi.

Produksi beras di wilayah Indonesia tersebar pada berbagai wilayah, terdapat beberapa sentra produksi beras yang memiliki tingkat produksi cukup tinggi, misalnya: Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Beberapa wilayah sentra produksi beras memiliki populasi penduduk yang cukup tinggi pula sehingga sejalan dengan produksi beras yang dihasilkannya. Beberapa wilayah yang memiliki populasi penduduk yang cukup tinggi diantaranya adalah Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Sumatera Utara. Populasi penduduk Indonesia yang cukup tinggi (240 juta) menuntut terpenuhinya kebutuhan pangan sehingga produksi beras pun diupayakan untuk mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Produksi beras yang cukup tinggi tidak secara langsung dapat menunjukkan ketersediaan beras pada pasar, produksi beras sebagian dikonsumsi oleh rumah tangga petani dan sisanya

dijadikan cadangan. Tingginya konsumsi masyarakat Indonesia terhadap beras menjadikan komoditas tersebut memiliki dampak yang sangat tinggi (baik langsung maupun tidak langsung) terhadap kondisi perekonomian, sosial, keamanan dan politik, budaya, dll. Terjadinya ketidakstabilan beras baik dari sisi harga maupun stok lambat laun akan mempengaruhi ketidakstabilan perekonomian

Pemerintah Indonesia menyatakan bahwa pembentukan perusahaan menjadi sebuah grup memberikan dampak positif terhadap perekonomian Indonesia. Hal ini dikarenakan, dengan adanya *holding Company*, perusahaan mampu membangun, mengelola dan mengkoordinasikan kinerja antar perusahaan. Grup perusahaan adalah sekelompok perusahaan yang tergabung menjadi satu wadah/organisasi dan dibawah oleh sebuah perusahaan induk atau *holding company*. Pada umumnya, perusahaan tersebut memiliki visi dan misi yang searah atau jasa yang sejenis. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan tersebut setuju untuk bergabung menjadi satu dan bekerja sama.

Terdapat Undang-Undang tentang perusahaan industri beras mengenai ekspor- impor beras adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan Agreement Establishing The World Trade Organization (Persetujuan Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3564);
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 3612) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4661);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3817);
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821); 6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2

Pencapaian tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia efektif, sebab perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan mengestimasi secara sistematis terhadap permintaan, kebutuhan dan supply tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan (Hasnadi, H. 2019:143).

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam perusahaan baik secara individu maupun kelompok mampu melaksanakan

pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola faktor - faktor produksi yang dimiliki perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. Kesadaran akan peran sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran pegawai bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Pegawai merupakan aset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, Hampir semua perusahaan menganggap bahwa pegawai merupakan salah satu aset terpenting yang harus mereka jaga dan kembangkan. Perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para pegawainya. Oleh karena itu, Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi pula. (Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. 2018:57)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, karena salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut tergantung kepada praktik-praktik sumber daya manusianya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan,

sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber terpenting sebagai aktor utama dan juga masukan produktivitas dalam organisasi, dapat dikatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit, sehingga harus mendapat perhatian khusus. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional dan ekspresi perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang berkaitan dengan pencapaian karya, lingkungan kerja, serta kehidupan kerja (Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. 2018:117). Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu faktor kepribadian. Terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi seorang individu dalam lingkungan kerjanya. Kepribadian antara lain Harga diri merupakan evaluasi individu tentang dirinya sendiri secara positif atau negatif. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya Santrock (dalam Oktaviani, M. A. 2019:550), Efikasi Diri merupakan

keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu Santrock (Zagoto, S. F. L. 2019:388). Individu yang memiliki Harga Diri yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi kinerja individunya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan tingkat Efikasi Diri yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Efikasi Diri secara umum berkaitan dengan Harga Diri karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia.

Menurut Winata, E. (2019) kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, keinginan pindah, tingkat kemangkiran usia pekerjaan dan tingkat besar kecilnya jabatan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan gaji, cara menaikkan gaji, jam kerja, lingkungan kerja, kemungkinan dipromosikan, hubungan interpersonal, dan gaya manajemen. Pekerja yang puas dalam pekerjaannya menunjukkan sikap optimis, bahagia, dan bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Mempertahankan emosi ini pada pegawai harus menjadi tugas pemantauan permanen dari manajemen organisasi Darmawan & Ernawati dalam (Arifin, S., & Mardikaningsih, R. 2022:99).

CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang perdagangan hasil bumi yaitu beras. Sejak dibuka pada tahun 1982, telah menjadi ahli Pemasok beras dan sudah melakukan beberapa kerjasama pengiriman beras. Komitmen terhadap produk berkualitas, layanan luar biasa, dan layanan pelanggan yang tak tertandingi membuat komunitas CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung kembali lagi dan lagi.

Tabel 1. 1

Peringkat Perusahaan Distributor Beras di kota Bandung Dalam Rating

No	Perusahaan	Rating
1	PD Arsyaulia	5,0
2	Toko Yanti	5,0
3	Toko Beras Rhiezky	5,0
4	CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group	3,5

Sumber: CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat peringkat perusahaan distributor beras di kota Bandung peringkat pertama adalah PD Arsyaulia dengan rating bintang 5,0, peringkat kedua adalah Toko Yanti dengan rating 5,0, peringkat ketiga adalah Toko Beras Rhiezky dengan rating 5,0 dan urutan terakhir adalah CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung dengan rating 3,5. Dari ke empat perusahaan distributor beras di kota Bandung CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung merupakan perusahaan yang paling rendah ratingnya.

Faktor rendahnya rating disebabkan beberapa hal salah satunya kepuasan kerja pegawai yang kurang. Tingkat kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat

dilihat dari ketidakhadiran pegawai. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran pegawai CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung selama lima bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Presentase Ketidakhadiran Pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

Bulan	Jumlah Pegawai	Presentase Ketidakhadiran (%)
Agustus	80	6,49
September	80	7,79
Oktober	80	10,38
Novembeer	80	12,98
Desember	80	14,28

Sumber : Hasil olah data peneliti dari hasil rekap absen bulanan **CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung (2022)**

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran Ppada bulan Oktober sampai Desember 2022. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kepuasan pegawai.

Didalam perusahaan, pegawai merupakan sesuatu yang wajib untuk dipertahankan oleh perusahaan. Sehingga, perlu adanya suatu tuntutan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan hal tersebut, tentunya ada banyak factor, diantaranya seperti Efikasi Diri, Harga Diri dan Kepuasan Kerja.

Efikasi Diri, Harga Diri dan Kepuasan kerja pegawai perlu dijadikan suatu yang di prioritaskan Karena pegawai dituntut untuk dapat lebih menguasai serta

kemudian dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan juga memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan demi terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Hal ini didukung dengan hasil Survei Awal terhadap 30 orang pegawai dengan menggunakan kuisioner menggunakan angket pada tanggal 20 Oktober 2022 seperti terlihat pada tabel 1.3 ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja CV Fahmi Jaya Trimandiri Group
Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	6	5	6	10	3	91	3,0
	Pimpinan	4	3	19	3	1	96	3,2
	Rekan kerja	3	2	20	5	0	93	3,1
	Gaji/Upah	2	3	11	13	1	82	2,7
	Kesempatan Promosi	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja							2,98	
Keterangan :								
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98, menunjukkan bahwa adanya permasalahan untuk Kepuasan Kerja yaitu pada dimensi gaji dan kesempatan promosi masih kurang baik, dimana gaji yang diterima belum memuaskan dan tidak sesuai dengan beban kerja, lalu gaji yang diterima tidak sesuai dengan gaji standar yang berlaku dari hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya kepuasan kerja yang masih rendah hal ini tercermin dari gaji yang pegawai terima belum sesuai dengan beban pekerjaan dan standar gaji yang berlaku permasalahan ini

dikarenakan dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai sehingga pegawai merasa tidak merasa puas. Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa gaji sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menambah motivasi sehingga para pegawai berupaya untuk mencapai suatu target kinerjanya.

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional	9	13	4	2	2	115	3,83
	Kepemimpinan transaksional	7	11	8	2	2	109	3,63
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,73
Efikasi Diri	<i>Generality</i>	2	4	3	10	2	84	2,8
	<i>magnitude</i>	3	6	14	6	1	94	3,1
	<i>Strength</i>	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor Rata-Rata Efikasi Diri								2,9
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan sesama rekan kerja	6	16	4	4	-	114	3,8
	Hubungan dengan pemimpin/atasan	7	12	6	4	1	110	3,66
Skor Rata-Rata Lingkungan Non Fisik								3,73
Lingkungan Fisik	Lingkungan Kerja Langsung	8	10	6	4	-	106	3,53
	Lingkungan kerja tidak langsung	8	8	10	4	-	110	3,67
Skor Rata-Rata Lingkungan Fisik								3,6
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	8	5	7	6	-	109	3,63
	Keagresifan	7	10	8	4	1	108	3,6
	Kepribadian	7	8	11	4	-	108	3,6
	Perfoma	8	8	8	4	2	106	3,53
	Orientasi tim	6	13	4	5	2	111	3,7
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,61

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Harga Diri	Penerimaan diri (self Acceptance)	2	3	10	13	2	80	2,66
	Penghormatan diri (self respect)	2	5	12	8	3	85	2,83
Skor Rata-Rata Harga Diri								2,75

Sumber : Hasil olah data Kuisisioner pra survey 2022

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survei pada tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner di tabel 1.4 yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, etos kerja, Knowledge Sharing dan disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 3,73, 2,9, 3,73, 3,6, 3,61, dan 2,75. Dari semua variabel diatas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu Efikasi diri dengan skor 2,9 dan Harga diri dengan skor 2,75.

Melihat hasil dari kuisisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan Kepuasan Kerja di CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung terletak pada variabel Efikasi diri dan Harga diri hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka dengan itu peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengukur dan mengetahui variabel Efikasi diri dan Harga diri di CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Efikasi Diri CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Efikasi Diri	<i>Generality</i>	2	4	3	10	2	84	2,8
	<i>magnitude</i>	3	6	14	6	1	94	3,1
	<i>Strength</i>	4	5	8	11	2	88	2,9
Rata-Rata Efikasi Diri								2,9
Keterangan :								
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa efikasi diri CV. Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung Belum optimal dengan rata-rata 2,9, dilihat dari tiga dimensi diatas yang perlu di perhatikan yaitu pada dimensi *magnitude* dalam dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan pegawai 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 pegawai masih dihadapkan dengan pekerjaan selanjutnya.

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

Permasalahan ini dikarenakan pegawai ada yang masih kurang mengerti bagaimana membuat perencanaan karena factor pengalaman dan pendidikan sehingga pegawai hanya mengerjakan pekerjaan apa yang disuruh oleh atasan dan karena adanya persoalan pribadi dan personal dengan rekan kerja yang dibawa kedalam pekerjaan menyebabkan pegawai tidak focus dalam pekerjaan dan memilih untuk tidak hadir bekerja atau sulitnya berkonsentrasi dalam pekerjaan sehingga sangat mempengaruhi target pekerjaan.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Harga Diri CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Harga Diri	Penerimaan diri (selfefficacy)	2	3	10	13	2	80	2,66
	Penghormatan diri (selfrespect)	2	5	12	8	3	85	2,83
Skor Rata-Rata Harga Diri								2,75
Keterangan :								
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa adanya permasalahan untuk Harga diri yaitu sebagian responden kritik dan saran yang diberikan tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja dan tidak bisa bertindak dengan cepat saat mengatasi hambatan.

Dari hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi adanya Harga diri yang masih rendah hal ini tercermin dari pegawai yang tidak bisa menerima kritik dan saran dan tidak bisa bertindak dengan cepat saat mengatasi hambatan.

Permasalahan ini dikarenakan adanya pegawai yang tidak suka diberi masukan kritik dan saran dalam melakukan pekerjaan dan cenderung suka suka dalam melakukan tugas pekerjaan dan karena pegawai diberikan tugas yang diluar job desk mereka sehingga pegawai terkadang merasa panik dalam situasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai Pengaruh Efikasi Diri dan Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti ataupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan- permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung diantaranya :

1. Kepuasan Kerja

- a. Gaji yang diterima pegawai belum memuaskan dan tidak sesuai dengan beban kerja
- b. Kurangnya kebijakan tentang kenaikan/pengembangan karir

2. Efikasi Diri

- a. Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- b. Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dalam *range* waktu yang sempit

3. Harga Diri

- a. Pegawai belum bisa menerima kritik dari atasan atau rekan kerja
- b. Pegawai kurang mendapat apresiasi pimpinan dalam pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah yang diteliti pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Efikasi Diri pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
2. Bagaimana Harga Diri pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

4. Seberapa Besar Pengaruh Efikasi Diri dan Harga Diri Terhadap Kepuasan Kerja Di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung Baik Secara Simultan Maupun Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Efikasi Diri pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung.
2. Harga Diri pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung.
3. Kepuasan Kerja pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Efikasi Diri dan Harga Diri Terhadap Kepuasan Kerja Di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung Baik Secara Simultan Maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemendi bidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan didunia nyata.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti sendiri
 - a. Memahami permasalahan mengenai Efikasi Diri pegawai di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
 - b. Memahami permasalahan Harga Diri pegawai di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
 - c. Menjadi lebih memahami permasalahan kepuasan kerja di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung yang dipengaruhi oleh efikasi diri dan harga diri.

2. Bagi CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Efikasi diri pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
 - b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Harga Diri pegawai pada CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung
 - c. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.