

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin ketat persaingan dalam dunia bisnis menghadapi suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan publik yang memiliki daya saing yang efisien dan ketat. Dalam meningkatkan efisiensi tersebut tentu memerlukan pula sumber daya manusia berkualitas. Pada sumber daya manusia akan senantiasa melekat pada setiap organisasi sebagai salah satu faktor penentu akan peranan dan keberadaannya untuk memberikan kontribusi yang selaras dengan tujuan yang ingin perusahaan capai secara efektif dan efisien.

Di antara aspek-aspek yang mendukung, yang menjadi aspek yang cukup diperhatikan terkait dengan keadaan perekonomian adalah karyawan, hal tersebut menandakan bahwa sumber daya manusia masih menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh industri untuk bertahan dalam persaingan industri yang sangat kompetitif. Karyawan sebagai aspek yang penting mempunyai tenaga untuk mengendalikan dan menetapkan keberlangsungan sebuah industri. Kepuasan kerja ialah faktor penting untuk tetap menjaga kestabilan karyawan terkait keberlangsungan industri (Narendra, 2017)

Kehadiran karyawan dalam perusahaan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh industri untuk tercapainya target dari perusahaan. Industri wajib mengelola aset dari sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Karena pentingnya peranan dari sumber daya manusia, maka perusahaan diupayakan untuk harus memiliki karyawan yang unggul dan bermutu yang bisa memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan organisasi. Karena karyawan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan, untuk bisa sukses atau tidaknya perusahaan tergantung oleh karyawan yang dimiliki. Maka diperlukan pengelolaan tenaga kerja secara optimal dan dilakukan dengan baik dan benar (Agustyna dan Prasetyo, 2020).

Demikian pula karyawan Pusat Pengembangan Anak (PPA) dianggap menjadi salah satu faktor penting penopang keberlangsungan organisasi. Pusat

Pengembangan Anak merupakan suatu lembaga nirlaba yang didirikan dalam rangka untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum, yang diperuntukkan bagi masyarakat dengan tingkat ekonomi rendah khususnya bagi anak-anak usia pranal hingga dua puluh tahun. Sebagai bentuk utama kemitraan Yayasan Compassion Indonesia (YCI) sebagai penyedia sponsor dengan sebuah gereja mitra, Pusat Pengembangan Anak menjangkau dan melayani anak-anak yang membutuhkan dengan memenuhi aspek-aspek yang anak-anak tidak maksimal terima dari keluarga intinya, dalam hal ini mencakup aspek spiritual, kognitif, fisik dan sosio-emosional (Brahmana, 2019).

Pusat Pengembangan Anak membutuhkan sejumlah karyawan dan tenaga sukarela untuk melaksanakan program pengembangan anak holistik dan menyediakan informasi yang diperlukan oleh para sponsor. Gereja mitra bertanggung jawab dalam memilih karyawan yang berkomitmen, sementara YCI bertanggung jawab untuk mendukung pusat pengembangan anak bangsa dengan membantu memperlengkapi karyawan dan tenaga sukarela terpilih. Jumlah karyawan dan posisi yang digunakan dapat diatur, sesuai dengan jumlah anak yang terdaftar, tingkat kesukarelaan, besarnya biaya untuk karyawan, kurikulum dan kapasitas internal dari pusat pengembangan anak bangsa. (Sarumaha et al, 2020)

Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan titik awal dari banyaknya masalah-masalah yang muncul dalam suatu organisasi, seperti menurunnya moril kerja, turnover, konflik manajer-pekerja, absensi dan banyak yang lainnya sehingga membuat terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi (Laili, 2016). Sebagaimana hasil wawancara dengan beberapa karyawan pusat pengembangan anak bangsa yang menyatakan bahwa sering kali tidak maksimal dalam memberikan materi pembelajaran kepada anak karena fasilitas mengajar yang kurang memadai. Selain itu berdasarkan pengalaman selama beberapa waktu, dikarenakan apresiasi yang diberikan tidak sebanding dengan tenaga yang sudah diberikan, menimbulkan keinginan untuk karyawan akhirnya mengundurkan diri dan mencari pekerjaan dengan upah yang lebih baik.

Kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi beraneka

ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Ardana, 2012:147). Berhadapan dengan masalah usaha sumber daya manusia melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja, salah satu permasalahan dasar adalah faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu sikap strategik dalam divisi sumber daya manusia adalah mengembangkan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer, untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap peraturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu berperilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. (Lestari et al, 2018)

Selain itu, dengan adanya *self-efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan menjadi aspek pendukung dalam pengembangan karyawan. Gunaputri dan Suana (2016) menyatakan bahwa efikasi diri 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. Efikasi diri 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 (Ary dan Sriathi, 2019).

Hasil penelitian menurut Mulyadi et al (2019) efikasi diri dapat menentukan upaya seberapa ketekunan seseorang dan dilihat dari segi waktu tugas dan kerja maupun kesulitan tugasnya. Rendahnya efikasi diri yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kemampuan dan kepuasan kerja karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Selain dari faktor-faktor pengembangan internal di atas, aspek religiusitas juga menjadi salah satu aspek penting dalam keputusan individu untuk bekerja. Hardjana (2005) mendefinisikan religiusitas atau keberagamaan merupakan perasaan dan kesadaran akan hubungan dan ikatan kembali dengan Tuhan. Religiusitas menunjuk pada tingkat ketertarikan individu terhadap agamanya dengan menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan dalam hidupnya (Ghufron & Risnawati, 2010). Kecenderungan orang untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip keagamaannya mendorong orang untuk memberi lebih dan secara totalitas mengabdikan diri pada tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari bentuk pelayanan kepada Tuhan. Menurut Novitasari et al (2021) religiusitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dengan pemaparan latar belakang diatas, penulis mengasumsikan bila perilaku kewargaan, efikasi diri dan religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menjawab asumsi tersebut, maka peneliti mencoba melakukan penelitian pada Yayasan Pusat Pengembangan Anak dengan judul “PENGARUH PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI YAYASAN PUSAT PENGEMBANGAN ANAK.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak?
3. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak?
4. Bagaimana pengaruh perilaku kewargaan organisasi, efikasi diri dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perilaku kewargaan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak.
3. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak.
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kewargaan organisasi, efikasi diri dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pusat Pengembangan Anak.

1.3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain :

1. Bagi Yayasan Pusat Pengembangan Anak

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat bagi instansi yang bersangkutan, sehingga dapat mengambil kebijakan dan upaya yang tepat mengenai perilaku kewargaan organisasi, efikasi diri dan religiusitas dalam rencana strategis pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mutu pelayanan Yayasan Pusat Pengembangan Anak.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan dijadikan refrensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengimplementasikan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasi, efikasi diri, religiusitas dan kepuasan kerja.