

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi fokus berbagai pihak karena basis energi orang mempunyai imbas yang lebih besar pada efektivitas suatu organisasi dibandingkan sumber daya lainnya. Keberhasilan organisasi di masa depan juga tergantung pada seberapa baik ia mengelola sumber daya manusianya. Ini bakal jadi bagian yang sungguh berarti dari manajemen institusi buat manajemen sumber daya manusia. Efektivitas organisasi tidak akan tercapai bila sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik. Ada beberapa sebab yang mempengaruhi tahap kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia bersumber kemajuan serta evolusi dari waktu ke waktu. Sebab tersebut diantaranya yaitu kompetisi internasional, sebab lingkungan, kondisi perekonomian yang tidak stabil, serta sebab lingkungan yang hanya merupakan sebab eksternal memaksa organisasi buat menemukan cara baru buat menggunakan sumber dayanya secara efisien. Sedangkan sebab internalnya seperti tuntunan dalam memperoleh karyawan yang sudah berkompeten dalam bidangnya.¹

Pegawai yang amat puas dengan profesinya bakal berakibat positif kepada profesinya, antara lain produktivitas, tanggung jawab organisasi, kesehatan fisik serta mental, serta akan merasa nyaman bekerja serta meningkatkan keterampilannya. Pembahasan tentang kepuasan kerja atau job satisfaction dimulai dengan pernyataan masalah, namun kepuasan kerja bukanlah tugas yang mudah baik dalam analisis maupun konsep karena makna yang tersirat berbeda. Siagian mengatakan kepuasan kerja adalah perspektif individu yang mencakup aspek positif serta negatif dari pekerjaan mereka.

¹ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2016), 3,
<https://books.google.co.id/books?id=OC03DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwi17oWX3tv0AhXY4jgGHZZiCKEQ6AF6BAgKEAM#v=onepage&q=manajem%20sumber%20daya%20manusia&f=false>

Dengan demikian, kepuasan kerja dipahami sebagai keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan, emosi positif atau negatif, serta evaluasi pribadi terhadap pekerjaan serta pengalaman kerja.²

Konsep *core self evaluation* (CSE) merupakan penggambaran tentang peskora individu terhadap dirinya sendiri, kemahiran, serta kontrol mereka. CSE mencakup beberapa sifat yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, serta *neuroticism*. *Self esteem* merupakan skor keseluruhan yang individu tempatkan dalam dirinya sebagai pribadi. *Self efficacy* merupakan perkiraan kemahiran dasar individu dalam mengatasi beban hidup, serta keyakinan pada kemahiran dalam pemanfaatan sumber daya yang dibutuhkan buat melakukan kontrol atas kehidupannya yang merupakan pencerminan dari kepercayaan diri. *Locus of control* adalah gambaran individu dalam mempercayai bahwa mereka mengontrol suatu keadaan yang terjadi dalam hidupnya, atau alternatif kepercayaan bahwa sebab luar, lingkungan maupun nasib bertanggung jawab atas peristiwa tersebut. Serta *neuroticism* adalah pansertagan kepribadian terhadap evaluasi karakter seseorang ketika pengtesan stres serta hambatan dimana hal itu dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.³

Self esteem ataupun harga diri merupakan penilaian diri dimana orang meskor diri mereka sendiri pada skala positif atau negatif. Tahap *self esteem* seseorang akan tinggi bila selalu berpikiran positif terhadap dirinya sendiri, bahkan menurut Branden tanpa dibekali dengan *self esteem* yang sehat bisa menyebabkan berbagai kesukaran dalam menjalani cobaan

² Raja Oloan Tumanggor, *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-being dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2018), 124,

<https://books.google.co.id/books?id=q-ENEAAAQBAJ&pg=PA124&dq=kepuasan+kerja+adalah&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwiK5cunpt70AhUFjeYKHde7DHA4ChDoAXoECAQQA#wv=onepage&q=kepuasan%20kerja%20adalah&f=false>

³ Panji Prasetya, dkk, *Core Self-Evaluation & Regulasi Emosi pada Anak Jalanan*, (Pekalongan: NEM, 2021), 3-4,

https://books.google.co.id/books?id=0zc7EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Core+self+evaluation&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Core%20self%20evaluation&f=false

hidup ataupun buat merasakan kebahagiaan yang ada dalam hidupnya. Branden juga mengatakan terdapat skor keberlangsungan hidup (*survival value*) dalam *self esteem* yang termasuk kebutuhan mendasar bagi manusia.⁴

Self efficacy adalah salah satu aspek yang paling berefek dari pengetahuan diri dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Keitner serta Kinicki, *self efficacy* adalah keyakinan individu pada dirinya sendiri akan kemahirannya buat mencapai tujuan tertentu.⁵ *Locus of control* atau lokus kendali adalah tahap di mana seseorang yakin bahwa dia memutuskan nasibnya sendiri. Posisi kontrol terdiri dari dua bagian yaitu posisi kontrol eksternal serta posisi kontrol internal. Kontrol internal adalah seseorang yang yakin kalau dia mengendalikan segala sesuatu yang terjadi padanya. Kontrol eksternal adalah orang yang yakin kalau seluruh suatu yang terjalin padanya dikendalikan oleh daya dari luar.⁶

Self esteem adalah sebuah peskoran, bila dalam Islam terkesan kita meremehkan istilah *muhasabah*. Karena *muhasabah* akan menjadi kata yang sesuai dengan istilah evaluasi. Secara bahasa *muhasabah* berasal dari kata *hasaba*, *yuhasibu*, *muhasabah* yang artinya menghitung, meskor, menggaruk, bahkan bisa dikatakan introspeksi. *Muhasabah* dapat didefinisikan sebagai waktu di mana seseorang meluangkan waktu buat melakukan tindakan yang mereka lakukan yang menyenangkan Allah atau tidak. Dari sudut pandang lain, *muhasabah* dianggap sebagai kegiatan peskoran dan tidak melepaskan hal-hal yang buruk. Dengan refleksi, seseorang akan lebih memahami serta mengenal dirinya yang sebenarnya. *Muhasabah* serta *self esteem* memiliki kesamaan

⁴ Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 54-55.

⁵ Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 56.

⁶ Darmiliani, “Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan”, *Jurnal Manajemen Tools* 13, no. 1 (2021): 3.

tema, yaitu mengevaluasi diri serta menentukan apakah kapasitas mereka baik atau buruk.⁷

Efikasi diri Islam bertujuan buat mendorong manusia berbuat baik serta menunaikan kewajiban agamanya. Orang dilahirkan dengan sifat murni, serta semua jiwa ditanam di hati mereka. Hasrat bawaan seseorang untuk berbuat baik akan memungkinkannya menemukan cara yang mudah untuk melakukannya. Terlebih apabila dia sukses dan bisa menikmati perjuangannya, hingga antusias serta semangatnya buat melakukan perbuatan baik lainnya akan meningkat.⁸

Locus of control ini terdiri dari dua bagian yaitu posisi kontrol eksternal serta posisi kontrol internal. Dalam konteks Islam, kedua jenis ini diketahui dengan golongan *Qodariyah* serta kelompok *Jabariyah*. Dengan demikian, *Qodariyah* punya pos pemeriksaan internal di mana seseorang memutuskan sendiri apakah dia akan berhasil, masuk surga atau neraka. Kelompok *Jabariyah* memiliki titik kontrol eksternal. *Jabariyah* berasal dari kata *jabr*. Ini berarti pemaksaan bahwa orang dipaksa buat menjalani takdir mereka. Protagonis dari sudut pandangan ini adalah Ja`ad bin Dirham serta Jahm bin Shafwan. Dari sudut pandang ini, manusia lemah serta tidak berdaya, serta semua tindakan serta tindakan manusia tidak dapat dipisahkan dari skenario serta kehendak Allah SWT.⁹

PT Sasana Antik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha mebel serta *furniture*, pengolahan serta pemasaran hasil kayu seperti lemari, *vinire*, *reclaemed*, *coffee table*, kubik, tangga, talenan, *wall deco*, *stool*, kursi, serta lain sebagainya. Pihak manajemen PT Sasana Antik sangat memahami akan pentingnya *job satisfaction* bagi karyawan

⁷ Mohamad Rozkit Bouti, “Bagaimana Islam Memandang Self Esteem?”, 2 November, 2021, <https://www.kompasiana.com/rozkitbouti/618112178777f65bab796b83/bagaimana-islam-memandang-self-esteem?>

⁸ Lina Arifah Fitriyah, dkk, *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*, (Jombang: LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang, 2019), 14, <http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINABuku%20ISBN%20Efikasi%20Diri.pdf>

⁹ Gancar C. Premananto, “Locus of Control: Internal vs Eksternal”, 10 Agustus, 2019, <https://suaramuslim.net/locus-of-control-internal-vs-eksternal/>

yang ada pada tiap bagian pekerjaan. *Job satisfaction* adalah hal-hal yang bersifat pribadi mengalami berbagai tahap kepuasan tergantung pada skor yang berlaku bagi individu tersebut. Hal ini disebabkan adanya perbedaan individu yang diamati pada karyawan serta lingkungan masing-masing karyawan. Masalah utama penelitian ini adalah menganalisa sebab jadi asal usul kebahagiaan kegiatan pegawai PT Sasana Antik. Dengan bertambahnya jumlah karyawan maka masalah sumber daya manusia perusahaan menjadi semakin rumit, buat menghasilkan sumber daya manusia yang memuaskan dan berdampak baik bagi perusahaan maka perlu dilakukan pengelolaan pekerjaan dengan baik.

Mengingat berartinya kebahagiaan kegiatan pegawai untuk mensupport tingginya daya produksi industri, hingga utama pembahasan riset ini merupakan menganalisa sumber yang pengaruhi kebahagiaan kegiatan pegawai oleh PT Sasana Antik. Sebab penyebab kepuasan kerja karyawan sangat bervariasi serta berasal dari aspek keuangan ataupun non keuangan. Ini masih topik yang menarik. Bersumber tanya jawab yang peneliti lakukan dengan karyawan yang telah keluar dari pekerjaannya, diyakini bahwa tahap kepuasan kerja di PT Sasana Antik masih rendah, seperti terlihat pada data di bawah ini:

Tabel 1.1 Tanya jawab Karyawan yang Sudah Resign

No.	Nama	Alamat	Pertanyaan							
			1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Wahyudi	Krikilana, Sumber, Rembang	Kurang cocok dengan pekerjaan	Kualitas produksi	Tidak terlalu tapi belum mencukupi kebutuhan keluarga	Ya	Kurangnya informasi	Tidak	Yang disukai toleransi dari pihak atasan, yang tidak disukai kurangnya kekompan antar karyawan.	Ya
2.	Pardi	Logung, Sumber, Rembang	Ketidaknyamanan dalam bekerja	Kualitas bahan baku	Ya	Tidak	Mengikuti perkembangan	Tidak	Yang disukai tempat kerja dekat dari rumah, yang tidak disukai tempat kerja kurang bersih	Tidak, karena menurut saya dia tidak mungkin mau

3.	Kardi	Sumber, Rembang	Suasana kerja yang kurang menyenangkan	Manajemennya	Ya	Ya	Tidak pernah mendapat informasi	Tidak	Tidak menyukainya pekerjaan, maka dari itu memilih buat resign	Tidak, karena tidak cocok
4.	Suyanto	Batang, Pati	Jauh dari tempat tinggal	Pemasarannya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Teman kerja ramah, tetapi kurang kompak	Ya
5.	Sofiyandiansyah	Jaken, Pati	Tidak nyaman dengan pekerjaan	Semua perlu ditahapkan, termasuk bahan baku, mesin, serta SDM	Ya	Ya	Tidak pernah mendapat informasi	Tidak	Hampir semua tidak suka	Tidak, karena menurut saya dia tidak mungkin mau
6.	Supriyanto	Bulu, Rembang	Pindah tempat tinggal	Manajemennya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Teman kerja ramah, namun tempat kerja kurang bersih	Tidak, karena menurut saya dia tidak mungkin mau
7.	M. Sholeh	Bulu, Rembang	Jauh dari tempat tinggal	Bahan baku	Ya	Ya	Ya	Tidak	Teman kerja ramah, namun tempat kerja kurang bersih	Tidak, karena kerjanya kurang nyaman
8.	Supriyanto	Jajah, Blora	Tertekan dengan perintah atasan	SDM	Ya	Ya	Tidak pernah mendapat informasi	Tidak	Teman kerja ramah, namun tidak suka dengan atasan	Tidak, karena tidak cocok
9.	Amelia	Jaken, Pati	Kurang nyaman	Semua perlu ditahapkan	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Teman kerja ramah, namun tempat kerja kurang bersih	Tidak, karena kurang cocok
10.	Puput	Jatihadi, Sumber, Rembang	Kurang menyukai suasana dalam bekerja	Kenyamanan kerja	Ya	Ya	Tidak pernah mendapat informasi	Tidak	Kerjasama antar karyawan yang baik, serta tidak suka gaji yang bisa dikatakan rendah	Tidak, karena kurang cocok

Sumber: Tanya jawab, 5 Desember 2021

Selain dari permasalahan di atas, tingkat *self esteem* masih rendah dilihat dari karyawan yang masih merasa belum memiliki kemampuan kerja yang baik dan belum ada yang bisa dibanggakan. Untuk tingkat *self efficacy* juga masih rendah karena karyawan tidak langsung mengerjakan tugas yang diberikan. Dan untuk *locus of control* juga masih rendah karena

kurangnya penghargaan terhadap tugas yang telah dikerjakan, serta tidak berani memberitahu apabila atasan mengambil keputusan yang salah.

Bersumber beberapa penelitian mengenai sebab yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* sudah seringkali dilakukan, namun dengan objek serta variabel yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Iska Maulina yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh”¹⁰ serta penelitian dari Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, serta Mukhtar Abdul Kader yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* serta *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”¹¹ yang menunjukkan bahwa *self esteem* serta *self efficacy* berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati, Acep Samsudin, serta Dicky Jhoansyah yang berjudul “Peran *Locus of Control* serta Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”¹² serta penelitian dari Darmilisani yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* Internal serta *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan”¹³ yang menunjukkan bahwa *locus of control* berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Yeki Candra yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir

¹⁰ Iska Maulina, “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK Fakinah Banda Aceh”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no. 2 (2017): 104-105.

¹¹ Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 58-59.

¹² Lisnawati, dkk, “Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *JOMB* 1,no. (2019): 398.

¹³ Darmilisani, “Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan”, *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 6-7.

Selatan”¹⁴ menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berefek secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan situasi serta keadaan perusahaan. Bila situasi perusahaan memenuhi harapan karyawan, maka akan tercipta suasana yang dihargai karyawan serta karyawan dapat merasa puas serta betah. Selain itu, pengalaman kerja pribadi akan membentuk sikap serta kesejahteraan umum mereka di luar lingkungan kerja mereka. Dengan uraian di atas, pada kesempatan ini peneliti akan meneliti tentang **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap *Job Satisfaction* dalam Perspektif Islam pada PT Sasana Antik Kabupaten Rembang”**.¹⁵

B. Rumusan Masalah

Bersumber permasalahan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik?
4. Bagaimana *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh secara bersamaan terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik?

C. Tujuan Penelitian

Untuk meringkas masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Guna menguji pengaruh *self esteem* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik.
2. Guna menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik.

¹⁴ Yeki Candra, “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan”, *JEMSI* 1, no.2 (2019): 98.

¹⁵ Darmiliani, “Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan”, *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 3.

3. Guna menguji pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik.
4. Guna menguji *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh secara bersamaan terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dapat menambah khasanah keilmuan, khususnya ilmu ekonomi yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap *job satisfaction* dalam perspektif Islam pada PT Sasana Antik.
 - b. Sebagai dasar penelitian selanjutnya tentang rasa Kepuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* dalam perspektif Islam.
 - c. Menjadi advokat untuk masalah yang diidentifikasi dalam penelitian.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk PT Sasana Antik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan buat mengevaluasi organisasi manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan serta sebagai kriteria buat mengkaji aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Sasana Antik terutama yang ada kaitannya dengan *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* dalam perspektif Islam.

- b. Untuk Peneliti

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pembaca serta penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian ini dapat dipakai dalam ilmu pengetahuan khususnya buat pembahasan yang mendetail tentang masalah Manajemen Bisnis Syariah.

E. Sistematika Penulisan

Penataan penyusunan penelitian proposal skripsi ini, penulis akan menaruh citra mengenai penataan penyusunan proposal yaitu menjadi berikut:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup dasar-dasar masalah, uraian masalah, tujuan penelitian, serta bagaimana penelitian dipakai serta disiapkan.

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini mencakup *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus of Control*, serta *Job Satisfaction*, deskripsi-deskripsi penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta dugaan sementara dari penelitian ini.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menerangkan metode penelitian, kondisi penelitian, populasi serta sampel, identifikasi variabel, variabel operasi, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode pengolahan data.

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini meliputi deskripsi subjek penelitian, deskripsi temuan penelitian, serta analisis serta pembahasan data.

5. BAB V : PENUTUP

Bagian ini meliputi kesimpulan, saran, istilah, serta penutup.