

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Federal International Finance (FIF Grup) merupakan institusi yang mempunyai fungsi dan peran strategis dalam memberikan layanan pembiayaan berupa kredit kepada pelanggan untuk pembelian motor (baru-bekas) dan produk selain motor. Hanya dengan sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan mampu membuat para pelanggan betah dan terus bertambah. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan SDM yang tepat akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah di perusahaan tersebut. SDM merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Untuk menuju peran sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan faktor penunjang berupa lingkungan kerja yang baik dan komitmen yang mempengaruhi perilaku individu yang bekerja dalam organisasi.

Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan, agar tetap eksis dan memenangkan kompetisi dalam dunia jasa pembiayaan. Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang

berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan bisa dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu bekerja secara optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dan hal ini akan berkaitan erat dengan perilaku individu seperti *self management*.

Self management merupakan elemen-elemen penting sebagai bentuk dalam suatu organisasi. *Self management* merupakan pusat paradigma ekonomi baru dan merupakan determinan penting untuk kesuksesan suatu organisasi. Keahlian *self management* sangat berpengaruh untuk kesuksesan karir karyawan dalam organisasi. *Self management* juga berhubungan dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi *self management*, maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi (puas).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan konsep utama yang menjadi prasyarat terbentuknya hubungan antara karyawan dengan organisasi. Kepuasan kerja adalah konsep yang nisbi kalau bukan konsep yang maya, karena beranggapan mustahil memuaskan karyawan yang memiliki berbagai harapan yang berbeda satu sama lain sementara sumber daya organisasi demikian terbatas. Kepuasan kerja adalah respon kognitif maupun emosional individu karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Sebagian orang menganggap kepuasan kerja adalah konsep yang sulit dipahami, karena beranggapan mustahil memuaskan karyawan yang memiliki berbagai harapan yang berbeda satu sama lain sementara *self management* demikian terbatas. *Self management* dapat mendorong kepuasan kerja yang merupakan konsep utama yang menjadi prasyarat terbentuknya hubungan antara karyawan dengan organisasi. Kepuasan kerja adalah respon kognitif maupun emosional individu karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang meliputi kebijakan dan praktek penarikan karyawan, pengembangan karyawan, penggajian karyawan, pemeliharaan karyawan, komunikasi dalam organisasi maupun pemutusan hubungan kerja.

Karyawan yang dapat mengelola dirinya dengan baik akan berdampak positif terhadap dirinya dan lingkungan di sekitarnya. Termasuk juga pada ruang lingkup kerja individunya. Dengan adanya *self-management* yang baik dalam diri karyawan, tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Sama halnya dengan karyawan PT FIF cabang Pamekasan, perusahaan memberikan fasilitas yang sama pada setiap divisi yang sama agar karyawan merasa nyaman dalam berkerja, karena hal ini akan berdampak pada kerja yang memuaskan. Namun pada kenyataanya karyawan PT FIF memiliki tingkat kepuasan yang beragam terdapat karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja dengan berbagai alasan, namun ada pula karyawan yang terpaksa di PHK karena tidak bisa mencapai target yang diberi perusahaan hal ini dapat dilihat dari berkurangnya jumlah karyawan PT FIF pada bulan agustus 2014 – oktober 2014. Hal ini di sinyalir karena adanya perbedaan *self management* antar karyawan.

Karyawan PT Federal International Finance yang memiliki *self-management* tinggi cenderung lebih mudah dan cepat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga selalu dapat memenuhi target yang diberi perusahaan. Dan itu membuat para karyawan memperoleh kepuasan kerja, yang didorong pula oleh beberapa aspek, seperti upah yang diterima, hubungan antar pegawai dll., serta dipengaruhi adanya perasaan yang berkaitan dengan diri karyawan, seperti *gender*, usia, tingkat pendidikan dan kemampuan.

Sementara itu, karyawan PT Federal International Finance yang memiliki *self-management* rendah cenderung tidak bisa mencapai target yang diberi oleh perusahaan. Banyak karyawan PT FIF yang bekerja kurang maksimal, karyawan tidak bisa menentukan *planning and goal setting* dalam pencapaian target sehingga banyak karyawan yang di PHK karena tidak bisa memenuhi target yang diberi perusahaan. Selain itu karyawan PT FIF juga lemah dalam mengatur emosi hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan customer tentang kualitas pelayanan karyawan PT FIF Cabang Pamekasan.

Meskipun *self-management* dapat tumbuh dan diterima sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi riset yang mengkaji tentang *self-management* dan kepuasan kerja masih sangat jarang, apalagi di Indonesia, Oleh karena itu penelitian ini bertujuan ingin mengisi celah riset tersebut dengan mengkaji **Pengaruh *Self-Management* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT FIF Cabang Pamekasan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada Pengaruh *self management* yang berupa *Planning and goal setting* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finace Cabang Pamekasan?
2. Apakah ada pengaruh *self management* yang berupa *Access management* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finace Cabang Pamekasan?
3. Apakah ada pengaruh *self management* yang berupa *Catch up activities* terhadap kepuasan karyawan Pada PT Federal International Finace Cabang Pamekasan?
4. Apakah ada pengaruh *self management* yang berupa *Emotion management* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finace Cabang Pamekasan?
5. Diantara *planning and goal setting*, *acces management*, *catch up activities*, *emotional management*, mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finace Cabang Pamekasan?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *self management* yang berupa *Planning and goal setting* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finace Cabang Pamekasan.

2. Mengetahui pengaruh *self management* yang berupa *Access management* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Pamekasan.
3. Mengetahui pengaruh *self management* yang berupa *Catch up activities* terhadap kepuasan karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Pamekasan.
4. Mengetahui pengaruh *self management* yang berupa *Emotion management* terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Pamekasan.
5. Mengetahui diantara *planning and goal setting*, *access management*, *catch up activities*, *emotional management*, mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Pamekasan.

1. 4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.