

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Job satisfaction didefinisikan sebagai sejauh mana individu menyenangi pekerjaan mereka baik secara keseluruhan atau berkaitan dengan kondisi atau imbalan tertentu (Spector, 1985). Salah satu factor kemajuan organisasi adalah individu yang dapat mengakui *job satisfaction* yang telah diterapkan. Terdapat beberapa factor internal dalam organisasi yang juga memiliki dampak pada kepuasan yang dimiliki oleh karyawan antara lain adalah rekan kerja, upah, tunjangan, kesempatan akan jenjang karir (Robbins, 2008). Dengan demikian bagi perusahaan *Job satisfaction* yang dirasakan oleh individu memiliki peranan penting karena hal tersebut akan mempengaruhi aktifitas bisnis dalam suatu perusahaan.

PT Kimia Farma Tbk merupakan perusahaan yang berdiri berlandaskan dengan kebijakan pemerintah untuk menasionalisasikan perusahaan asing yang ada di Indonesia dan juga perusahaan farmasi pertama di Indonesia (Kimia Farma, 2015). PT Kimia Farma Tbk berfokus terhadap layanan kesehatan yang terintegrasi dan terbesar di Indonesia. Saat ini sektor industri farmasi menjadi salah satu sorotan karena peningkatan permintaan obat-obatan untuk menunjang pengobatan akibat dampak dari virus COVID-19 (Bappenas, 2021).

Sektor farmasi menjadi ujung tombak untuk pemenuhan kebutuhan obat-obatan COVID-19 yang mengalami peningkatan dalam akhir-akhir ini (ekonomi.bisnis.com). PT Kimia Farma Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, yang juga menjadi ujung tombak dalam pemenuhan obat – obatan untuk penanggulangan virus COVID-19. PT Kimia Farma Tbk tentunya memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan terkait kesehatan masyarakat Indonesia ditambah lagi dengan kondisi COVID-19 saat ini seperti kebutuhan vitamin, masker, handsainitezer yang sangat meningkat.

Schubungan dengan terjadinya fenomena Covid-19 ini memberikan pengaruh terhadap perubahan kebijakan dan system kerja di kantor pusat PT Kimia Farma Tbk. Seperti perubahan jam kerja, lingkungan kerja menjadi *work from home* atau hybrid, pertemuan atau *meeting* secara virtual, penggunaan aplikasi pendukung kerja dan perubahan pada jam kerja yang dimulai pada Juni 2021 hingga sekarang di beberapa perusahaan.

Menurut Ang (2021) generasi Z merupakan individu kelahiran antara tahun 1995 sampai dengan tahun 2010. (McCrindle & Fell, 2019) menjabarkan bahwa generasi Z memiliki sifat *multitasking*, Generasi Z memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk bisa mengubah dunia, mengutamakan hubungan sosial daripada keseimbangan kerja adalah cara mereka untuk mencapai kesuksesan di masa depan (Agustina & Fauzia, 2021).

Dampak Covid-19 berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan generasi Z PT Kimia Farma Tbk. dimana dihadapkan dengan perubahan sistem kerja, ruang lingkup pekerjaan yang berbeda hingga muncul pekerjaan-pekerjaan baru hasil adaptasi masa pandemi. Dalam situasi seperti ini, karyawan juga harus tetap bekerja di tengah ancaman virus dan membuat beban mental dan emosional mereka semakin berat. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung, memaksa mereka untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai target atau pencapaian suatu perusahaan atau organisasi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Dimana dengan adanya pandemi ini perusahaan memiliki peranan penting dalam memperhatikan tingkat job satisfaction dan bagaimana cara untuk tetap bertahan dari ancaman Covid-19 ini karena banyak dari karyawan harus menyesuaikan pekerjaannya (Gosmawi, 2020)

Berdasarkan fenomena diatas terdapat beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction* sebagai sejauh mana individu menyenangi pekerjaan mereka baik secara keseluruhan atau berkaitan dengan kondisi atau imbalan tertentu (Spector, 1985), salah satunya adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan dan kemampuan dalam diri untuk memenuhi tuntutan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan oleh individu tersebut (Bandura, 1989). Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Chan et al., 2020 ; Yakin dan Erdil 2012 ; Ngo 2017) .Penting untuk diteliti *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* karena individu yang memiliki sikap *self-efficacy* tinggi dapat

berkontribusi terhadap pekerjaan dimana individu tersebut menganggap dirinya memiliki kompetensi dan yakin dapat menyelesaikan terhadap apa yang mereka kerjakan (Chan et al., 2020). dengan hal tersebut membuat individu akan merasa memiliki *job satisfaction* yang tinggi.

Hal lainnya yang mempengaruhi terhadap *job satisfaction* adalah *work engagement*. *Work engagement* merupakan hal efektif yang dapat terjadi pada lingkungan kerja, yang dapat dikaitkan dengan keadaan pemikiran positif yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Schaufeli, 2002). Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Chan et al., 2020 ; Yakin dan Erdil 2012). Penting untuk diteliti *work engagement* terhadap *job satisfaction* adalah ketika individu menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan, mereka merasakan bahwa pekerjaan tersebut lebih merasa penting dan bermakna, dengan demikian individu yang memiliki keterlibatan merasa lebih puas dengan apa yang telah dikerjakan (Yakin & Erdil, 2012).

Selanjutnya, *self-efficacy* juga berpengaruh terhadap *work engagement*. Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Chan et al., 2020). Individu pada organisasi mempunyai kesempatan untuk menunjukkan kompetensi yang dimiliki pada saat menghadapi kesulitan, tantangan dan tekanan yang ada pada organisasi tersebut. Dimana hal tersebut memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya tingkat *work engagement* yang dimiliki tiap individu. Selain sebagai variabel independen, *work engagement* juga memiliki peran mediasi didalam penelitian ini. *Work engagement* sebagai mediator yang menghubungkan variabel *self-efficacy* dengan *job satisfaction*.

Berdasarkan penjelasan diatas tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap *job satisfaction*, selain itu bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*. Kemudian, penelitian ini juga bertujuan untuk memeriksa peran mediasi *work engagement* pada pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* terhadap karyawan generasi Z Kantor Pusat PT. Kimia Farma Tbk.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian replikasi yaitu mengulang penelitian yang sudah ada dengan penelitian baru guna memastikan bahwa penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya itu konsisten. Untuk itu, penelitian ini melakukan pengujian kembali dengan menggunakan metode dan kriteria yang sama, namun dengan kondisi dan objek yang berbeda untuk mengetahui apakah penelitian memberikan hasil yang sama. Dengan demikian, kita bisa mendapatkan bukti akan sebuah jawaban pertanyaan secara lebih akurat. Dimana penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chan et al., 2020) yang berjudul “*Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong’s Inclusive Education*”

Penelitian Chan (2020), terdapat limitasi pada penelitian tersebut dimana semua instrumen diukur menggunakan *self-report measures* dimana dapat menyebabkan *social desirability bias*. *Social desirability bias* merupakan kecenderungan untuk tidak memberikan informasi terkait sikap dan perilaku tertentu untuk menjaga konsep diri yang positif (Tourangeau dan Yan, 2007). Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penelitian dengan menggunakan *self-report measures* masih menawarkan manfaat yang praktis dan konseptual yang tidak dapat digantikan oleh metode lain, namun perlu ditingkatkan (Harrison, McLaughlin & Coalter, 1996). Adapun cara meningkatkan *self-report measures* untuk meminimalisir bias, peneliti melakukan *enhancement* dengan menjaga kerahasiaan identitas responden secara *anonymous*. Dengan demikian, responden dapat memberikan informasi yang akurat tanpa perlu menjaga citra positifnya. Selain itu, peneliti juga menggunakan *online platform* sehingga dapat meminimalisir kebutuhan bawah sadar responden untuk mendapatkan persetujuan peneliti.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah ditulis pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk?

3. Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk?
4. Apakah *work engagement* berperan sebagai mediasi pada pengaruh *self-efficacy* dan *job satisfaction* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah *work engagement* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi Z di Kantor Pusat PT Kimia Farma Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis ilmiah

Untuk menerapkan ilmu – ilmu yang telah diperoleh khususnya pada bidang sumber daya manusia yang dipelajari pada perkuliahan dan dapat diterapkan pada dunia praktek.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memiliki dampak berupa wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh dari *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan literatur yang bersifat teoritis untuk menambah ilmu pengetahuan.

3. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bentuk implementasi dari ilmu, teori, serta metode yang sudah didapatkan selama di bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan guna mengelola sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan tingkat produktivitas, efektivitas, serta efisiensi bagi perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki harapan untuk bisa menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh dari *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement* sehingga bisa dijadikan bahan kajian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika Penulisan Penelitian berisi tentang struktur penulisan yang memiliki tujuan untuk memberikan kemudahan dalam penulisan dan pembahasan penelitian. Penulisan ini dibagi menjadi beberapa bab antara lain:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah mengapa penelitian ini dilakukan, rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menunjukkan tentang landasan teori, teori-teori terkait, dan kajian-kajian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini, teori tersebut berkaitan dengan *self-efficacy*, *work engagement*, dan *job satisfaction*. Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dan analisis dengan kerangka konsep

yang sistematis untuk mencari alternatif solusi dalam memecahkan masalah yang menjadi latar belakang penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang metode dan langkah-langkah yang akan diterapkan dalam untuk proses pembuatan penelitian, termasuk di dalamnya adalah pendekatan penelitian, identifikasi variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik analisis data, serta teknik pengujian hipotesis yang berfungsi untuk menganalisis dan menjawab rumusan masalah pada penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, data yang didapat kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode dan teknis analisis yang telah dipaparkan di bab sebelumnya. Bab ini akan memberikan penjelasan rinci tentang analisis data dan pembahasan hasil data yang telah diolah.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab yang menjadi bab terakhir ini mengulas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan jawaban dari semua pertanyaan dalam rumusan masalah. Saran-saran yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti dan juga bagi peneliti selanjutnya.