

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap tahun, industri parfum terus berkembang. Andika (2018) menyebutkan bahwa Industri parfum diperkirakan dapat memperoleh hasil penjualan sebesar 24-30 juta dollar. Semakin berkembangnya industri parfum membuat tingkat persaingan diantara para pelaku bisnis parfum semakin ketat. Oleh sebab itu, bisnis harus berkonsentrasi bukan hanya pada kualitas produknya saja tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan, karena dapat mempengaruhi konsumen dalam keputusan pembelian dan loyalitas konsumen. Pembeli memainkan peran penting dalam menjaga keberlangsungan dan eksistensi perusahaan. Dalam hal ini Lab Art Aromatique ada sebagai salah satu toko parfum yang tampil beda untuk bersaing dengan toko lainnya dengan berbagai variasi dan seni yang diberikan.

Lab Art Aromatique adalah sebuah perusahaan yang tidak hanya berfokus pada bidang parfum, namun memadukan antara aroma dengan seni, sehingga pembeli bisa dengan leluasa memadukan aroma sesuai karakter yang dimiliki. Selain kualitas dari parfum itu sendiri, Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi karyawan serta para jajarannya untuk dapat mencapai tujuan bersama. Menurut (Putra & Surya, 2020) perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk berkembang dan memiliki keunggulan seperti mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja terbaik pada organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen sumberdaya manusia yang paling signifikan terhadap keberlangsungan operasional perusahaan (Puspita, 2024). Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Lab Art Aromatique karena perusahaan memiliki komitmen untuk selalu memastikan bahwa karyawan menerima haknya dan mendapatkan kesejahteraan yang baik, sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja selama bekerja di perusahaan dengan optimal. Dari pra-survey yang telah dilakukan oleh peneliti kepada *HR Manager* Lab Art Aromatique Yogyakarta, peneliti mendapatkan informasi mengenai permasalahan terkait kepuasan kerja yang terdapat pada perusahaan. Sebagai contoh adalah masalah kebersihan karena masih banyak yang menyepelkannya atau kurangnya kesanggupan dalam melakukan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku, serta kurangnya inisiatif dalam melakukan pelayanan yang baik (Djaka, 2024). Sehingga peneliti disini tertarik untuk melakukan penelitian pada Perusahaan Lab Art Aromatique untuk dapat mengetahui apa yang sebenarnya terjadi dilapangannya, karena Lab Art Aromatique secara konsisten memperhatikan karyawan terkait kepuasan kerjanya. Pada penelitian ini ada beberapa faktor yang peneliti perhatikan karena melihat dari beberapa referensi yang didapatkan terkait hal apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain *self esteem*, *self efficacy*, yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Menurut (Coopersmith, 1997) *self esteem* yaitu keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan atau *self esteem* adalah suatu evaluasi yang dimiliki individu berkaitan dengan penerimaan diri, dari evaluasi

ini diperlihatkan bagaimana penilaian individu terhadap diri sendiri, pengakuan bahwa dirinya mempunyai suatu kemampuan atau tidak, sebagai orang yang berhasil atau tidak, dan sebagainya. Seseorang sebagai anggota organisasi maupun individu yang merasa berharga dan berarti akan cenderung melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Ghufron & Risnawati, 2011). Baron dan Greenberg berpendapat dalam (Chamariyah, 2015) individu dengan *self esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Mereka yang memiliki *self esteem* mungkin menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih tinggi dalam berbagai tugas dan bidang, dan lebih mudah menemukan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukantindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang

bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Menurut Chamariyah (2015) *self efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *Self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*).

Lab Art Aromatique Yogyakarta berfokus lebih dahulu pada keadaan internalnya. Perusahaan berusaha menerapkan kebijakan sistem manajemen SDM yang berbasis kompetensi untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sikap kompeten, profesional, dan berintegritas tinggi melalui pelayanan yang baik, loyalitas pemimpin dan arahan untuk fokus dalam bekerja. Pimpinan juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mendorong motivasi kerja, loyalitas, keamanan dan kesehatan karyawan, serta mendorong terciptanya produktivitas yang baik pada setiap karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kemampuan menyelesaikan tugas dengan disiplin waktu, berkontribusi, dan berperilaku sesuai dengan SOP dan nilai-nilai di lingkungan kerja maka karyawan tersebut dapat dinilai secara efektif. *Self esteem*, dan *self efficacy* juga dapat memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja serta merupakan beberapa faktor yang dapat memberikan dampak baik kepada setiap karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal ketika mereka merasa

puas dengan pekerjaannya dan memiliki tujuan untuk maju ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya juga akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan akan bersemangat untuk berkontribusi pada pertumbuhan perusahaannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan dan karirnya di perusahaan maka akan cenderung kurang termotivasi dan produktivitasnya juga akan menurun, sehingga kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan begitu, kepuasan kerja pada karyawan penting untuk diperhatikan oleh atasan, karena hal tersebut dapat berpengaruh pada prestasi perusahaan.

Untuk memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya, selaraskan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan peran organisasi yang ditugaskan (Farooqui & Nagendra, 2014). Namun, untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan itu tidak dapat dilakukan dalam waktu singkat, perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam jangka panjang dan memberikan fasilitas yang memadai serta memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk pengembangan karirnya dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta untuk pengembangan karirnya, penting untuk memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhinya tersebut. Faktor-faktor tersebut dapat bervariasi untuk setiap karyawan, dan bisa termasuk hal-hal seperti tugas yang menantang, gaji

yang adil, lingkungan kerja yang positif, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk pengembangan karir. Perusahaan juga perlu untuk mengadopsi pendekatan yang fleksibel dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pada setiap perusahaan ataupun organisasi tentu memiliki standar kinerja yang berbeda-beda. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai *performance standar*.

Berdasarkan studi teori, fenomena, dan perbedaan penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepuasan kerja Lab Art Aromatique Yogyakarta dipengaruhi oleh *self esteem*, dan *self efficacy*.

B. Rumusan Masalah

Kepuasan kerja pada karyawan sangat penting untuk kemajuan suatu Perusahaan, kepuasan kerja bisa mencerminkan seberapa sukses perusahaan tersebut. Maka dari itu, perlu diperhatikan oleh perusahaan bagaimana kepuasan kerja tersebut dengan memperhatikan *self esteem*, dan *self efficacy* di perusahaan. Hal tersebut didukung oleh beberapa pendapat yang terdapat dalam latar belakang, meski kepuasan kerja bersifat internal namun sebuah perusahaan tetap memperhatikan kebutuhan karyawan agar sebuah perusahaan bisa tetap berdiri. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, maka dari itu peneliti ingin memastikan dengan melakukan pembagian kuesioner apakah hal tersebut juga berlaku pada karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta

Salangka & Dotulong (2015) berpendapat bahwa karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki

motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan sehingga hal ini membuat karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Muchlas (2008) juga menyatakan bahwa karyawan dengan harga diri rendah lebih mudah terkena pengaruh luar daripada karyawan dengan harga diri tinggi dan lebih bergantung pada penerimaan evaluasi positif yang diberikan oleh orang lain. Maka tidak heran jika harga diri memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana mereka yang memiliki harga diri tinggi lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan karyawan dengan harga diri rendah. Hasil tersebut sesuai dengan beberapa penelitian Salangka & Dotulong (2015) dan Kilapong (2013) yang menunjukkan bahwa harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Judge & Bono (2001) menyebutkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan menghasilkan pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan efikasi diri karyawan yang rendah. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. Efikasi diri yang lebih tinggi akan muncul dalam arti diri yang optimis yang cenderung menafsirkan peristiwa dalam hidup melalui perspektif positif dan terkait dengan hasil yang lebih baik. Secara umum, keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kepercayaan terhadap efikasi pribadi.

Berdasarkan fenomena diatas ada beberapa hal yang penulis teliti di Lab Art Aromatique Yogyakarta yaitu mengenai *self esteem*, *self efficacy* dan

kepuasan kerja. *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan cukup bagus, terbukti saat selesai bekerja atau tidak ada pembeli, emosional karyawan tetap stabil. *self efficacy* karyawan juga terbilang cukup bagus terbukti saat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan profesional. Selanjutnya untuk kepuasan kerja karyawan cukup baik, dibuktikan dengan tidak adanya protes kepada atasan mengenai SOP yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* terhadap Kepuasan Kinerja maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *self esteem* terhadap kepuasan kerja Lab Art Aromatique?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Lab Art Aromatique?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Lab Art Aromatique?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk melihat pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja di Lab Art Aromatique. Berdasarkan beberapa permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja di Lab Art Aromatique.

2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja di Lab Art Aromatique.?
3. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja di Lab Art Aromatique?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang baik dari segi teoritis ataupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis serta dapat menjadi referensi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya terkait manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti serta dapat memberikan manfaat untuk instansi dalam mengetahui bahwa *self esteem* yaitu sebagai gambaran diri individu, *self esteem* berkaitan bagaimana suatu individu menghargai dirinya, menghargai kelemahan serta kelebihan. *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Kepuasan kerja yaitu perasaan yang mendukung atau bahkan menentang seorang karyawan pada sebuah perusahaan yang ditempatinya.

b) Bagi Subjek

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi tambahan terkait pengaruh *self esteem*, *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berikut batasan yang dibuat oleh peneliti dalam penyusunan ini:

1. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian ini dapat berupa modifikasi-modifikasi metode dan model penelitian.
2. Variabel independen yang tertera pada penelitian ini adalah *self esteem*, dan *self efficacy*. Kedua variabel ini dianggap sebagai variabel independen karena memiliki dampak nyata pada variabel dependen. Sementara itu, kepuasan kerja adalah variabel dependen yang berhubungan dengan variabel independen sebelumnya.
3. Subjek penelitian ini adalah karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta.

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh *self esteem*, dan *self efficacy*, terhadap kepuasan kerja Lab Art Aromatique Yogyakarta karena latar belakang dan identifikasi masalah di atas.