

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya zaman saat ini dalam sektor ekonomi, digital, sosial, budaya memberikan dampak yang sangat pesat di dalam sebuah perusahaan, tetapi kondisi ini memberikan nilai positif dan juga nilai negatif di suatu perusahaan. Semua aspek ini menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk terus bersaing di era menuju 5.0. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sebuah perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam upaya memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai seorang individu atau kelompok yang

berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progress suatu perusahaan dalam kegiatannya dan menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja adalah suatu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan, apabila karyawan dapat bekerja dengan baik, maka akan meningkatkan hasil pekerjaannya dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Pada kenyataannya tidak semua pekerja memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, salah satu faktor mempengaruhi kinerja kurang maksimal salah satunya adalah rendahnya *self efficacy* yang dimiliki dalam diri karyawan, budaya organisasi yang kurang sehat, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.

Menurut Priyantono (2017) *self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur

tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi tentu merasa lebih mampu dan percaya diri dalam melakukan sesuatu dengan baik dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan terhadap kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak yang positif dan memberikan hasil pekerjaan yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Khaerana (2020) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu , artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary dan Anak Agung (2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Control* terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Mal Bali yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali, namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Prasetyono, Dewi Indriasih dan Ahmad Hanfan (2023) dengan judul Pengaruh *Self Esteem* dan *Self*

Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk di Kota Tegal yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk di Kota Tegal. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki (2016) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Divisi *Human Resource* PT. Coca Cola Distribusion Indonesia, Surabaya yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam presentase yang rendah.

Faktor lain yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai - nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan baik,

maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas, dengan demikian apabila perusahaan memiliki budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Werni Sarumaha (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Andriana dan Cahyadi Husada (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil penelitian tersebut, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary Ferdian dan Alya Rismi (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS. Putri Hijau No. 17 Medan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Putri Hijau No. 17 Medan.

Faktor lain yang memiliki peran penting juga pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap umum yang dirasakan oleh karyawan terhadap keseluruhan pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila ia merasakan perasaan positif dengan pekerjaan dan karakteristik lainnya dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas tentunya akan lebih fokus dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam berkerja, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung, Adit Prasetyo dan Zulaspan Tupti (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan dan Muhammad Ikhsan (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Menurut Hasrudy Tanjung (2022) kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat karena semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka semangat kerjanya akan semakin meningkat, Sebaliknya jika karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya tentunya akan menurunkan semangat karyawan dalam berkerja sehingga akan menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal pula, oleh karena itu dengan adanya kepuasan kerja sangat diperlukan agar karyawan merasa puas sehingga akan lebih fokus dan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Peran kepuasan kerja yang sangatlah

penting bagi karyawan dan akan berdampak keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja harus ada pada setiap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo yang merupakan salah satu BUMM (Badan Usaha Milik Muhammadiyah). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo, diperoleh informasi bahwasannya kinerja karyawan dinilai kurang optimal, sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada pihak manajemen, hal ini didasari oleh fakta bahwa beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mereka merasa tidak yakin akan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga meminta bantuan kepada karyawan yang lain, hal ini membuat pelimpahan tugas untuk anggota lain yang mengakibatkan lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan, tentunya hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan dan kepuasan kerja yang dirasakan. Fenomena lain terkait dengan budaya organisasi yaitu budaya kompetitif yang berlebihan, adanya persaingan yang berlebihan diantara karyawan dapat menciptakan budaya organisasi yang tidak sehat, dimana ada beberapa karyawan yang enggan untuk berbagi informasi atau ide karena mereka merasa takut terhadap rekan kerjanya akan menggunakan informasi tersebut untuk mendapatkan keunggulan, dari budaya organisasi yang tidak sehat tersebut tentunya akan berdampak negatif pada kepuasan kerja yang tentunya

berdampak juga terhadap kinerja, oleh karena itu penting bagi karyawan untuk memahami budaya organisasi yang mana bisa memberikan nilai positif untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja dan mendukung kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo** “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?

6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagaimana yang disebutkan berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
4. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
5. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
6. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

7. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan kepada beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan diperpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi pembaca.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi salahsatu sumber akan informasi yang memiliki kebermanfaatan kepada beberapa perusahaan dan industri yang terkait , dari segi masukan serta keluaran dari beberapa variabel *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seoptimal mungkin dan menambah semangat dalam berkerja serta dapat menambah rasa percaya diri dalam menghadapi masalah di dalam pekerjaan nya.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui seberapa penting peran *self efficacy* dan budaya organisasi dalam meningkatkan perilaku kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran penulis guna memperoleh pengetahuan yang lebih luas, khususnya mengenai pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi dalam meningkatkan perilaku kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Sebagai variabel *intervening* pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

