

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut (Saputri, 2019) sumber Daya manusia artinya salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan bisa memberi fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung di baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. salah satu upaya yang perlu dilakukan perusahaan ialah mempertinggi kinerja karyawan dengan cara memberi motivasi. Menurut (Rosa, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta penyelenggaraan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisah energi kerja pada rangka mencapai tujuan organisasi.

PT. Auto 2000 berdiri pada tahun 1975 atas nama Astra Motor Sales, serta di tahun 1989 berubah nama menjadi Auto 2000. PT. Auto 2000 Khatib Padang berdiri pada 3 april 2013 yang artinya cabang 165 yang berada di Khatib Padang. Auto 2000 ialah jaringan jasa penjualan, perawatan, pemugaran dan penyediaan suku cadang toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT. Astra International Tbk. yang akan terjadi dari observasi, wawancara menggunakan beberapa karyawan serta data yang diberikan oleh perusahaan, ditemukan

beberapa pertarungan yang ada di kepuasan kerja yg ditentukan oleh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Karyawan Penjualan Perunit Mobil
Tahun 2018-2021

NO	TAHUN	TARGET PENJUALAN (UNIT)	REALISASI PENJUALAN (UNIT)	PERSENTASE PERTUMBUHAN (%)
1	2018	1.350	1.215	90,0%
2	2019	1.385	1.131	81,7%
3	2020	1.400	1.060	75,71%
4	2021	1.420	1.000	70,42%
TOTAL			4.406	

Sumber : Auto 2000 Khatib Padang

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa target dan realisasi penjualan terdapat data penjualan pada tahun 2018 sebanyak 1350 unit dengan target penjualana yang direalisasi sebesar 1215 dan persentase pertumbuhan sebesar 90,0%. Di tahun 2019 data penjualan bertambah 35 unit dengan realisasi penjualan menurun dari 1215 unit menjadi 1131 atau turun sekitar 84 unit dan persentase pertumbuhan juga menurun sebesar 81,7%. Selanjutnya pada tahun 2020 data penjualan naik yaitu 1400 unit atau sekitar 15 unit dan realisasi penjualan kembali menurun yaitu 71 unit sedangkan persentase pertumbuhan menurun kembali sebesar 75,71%. Kemudian di tahun 2021 penjualan bertambah 20 unit dari 1400 unit menjadi 1420 unit dan untuk realisasi penjualan masih menurun yaitu 1000

unit dari 1060 dan persentase pertumbuhan mengalami penurunan lagi sebesar 70,42%.

Tabel 1.2
Perkembangan Penjualan Mobil dari Tahun 2018-2021

TIPE	TAHUN				TOTAL
	2018	2019	2020	2021	
Yaris	323	234	211	154	922
Avanza	235	289	128	208	860
Innova	156	138	217	173	684
Rush	165	204	215	252	836
Etios	239	157	189	146	731
Fortuner	97	100	100	67	364
TOTAL	1.215	1.131	1.060	1000	4.406

Sumber : Auto 2000 Khatib Padang

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan bahwa tingkat perkembangan penjualan mobil Toyota tiap tahun mengalami perubahan dari tahun ke tahun, yaitu pada tahun 2018 sebanyak 1.215 unit terdiri dari 323 unit mobil Yaris, 235 unit mobil Avanza, 156 unit mobil Innova, 165 unit mobil Rush, 239 unit mobil Etios dan 97 unit mobil Fortuner. Di tahun 2019 mengalami penurunan 84 unit atau sekitar 1.131 yang terdiri dari 234 unit mobil Yaris, 289 unit mobil Avanza, 138 unit mobil Innova, 204 unit mobil Rush, 157 unit mobil Etios dan 100 unit mobil Fortuner.

Sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan penjualan lagi sebesar 71 unit yang terdiri dari 211 unit mobil Yaris, 128 unit mobil Avanza, 217 unit mobil Innova, 215 unit mobil Rush, 189 unit mobil Etios dan 100 unit mobil Fortuner. Selanjutnya pada tahun 2021 penjualan masih mengalami penurunan kembali yaitu 60 unit dari 1.060 unit menjadi 1000 unit mobil yang terdiri 154 unit mobil Yaris, 208 unit mobil Avanza, 173 unit mobil Innova, 252 unit mobil Rush, 146 unit mobil Etios dan 67 unit mobil Fortuner.

Menurut **(Ekonomika & Lestari, 2018)** kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut **(Ganyang, 2020)**, kinerja artinya tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari pada suatu organisasi atau perusahaan di periode tertentu.

Kepemimpinan transformasional adalah faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan serta dorongan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tak searah. Situasi ini akan menyebabkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. menurut **(Ekonomika & Lestari, 2018)** kepemimpinan

transformatif merupakan jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformatif biasanya energik, antusias dan bergairah. tak hanya para pemimpin memperhatikan serta terlibat pada proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk bisa berhasil juga. Sedangkan menurut **(Djuraidi & Nur Laily, 2020)** kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang mengakibatkan perubahan pada individu serta sosial sistem. Dalam bentuknya yang ideal, ia membentuk perubahan yang berharga dan positif pada pengikut dengan tujuan akhir untuk berkembang pengikut menjadi pemimpin.

Disamping itu salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Self efficacy*. menurut **(Masruroh & Prakyeti, 2021)** *Self-efficacy* ialah kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya pada perusahaan. **(Jufrizen, 2020)** mengatakan bahwa *self efficacy* ialah suatu kepercayaan yang ada karena mempunyai keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga bisa memperoleh suatu keberhasilan. Sedangkan keyakinan berhubungan dengan motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendirinya, terbentuknya *self efficacy* karena dukungan dari perusahaan sehingga bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Selain kepemimpinan transformatif dan *self efficacy* faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut **(Sudaryo et al.,**

2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perilaku umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang berbeda serta terpisahkan satu sama lain (*discrete jobelements*). Sedangkan menurut (**Ganyang, 2020**), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat memilih tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah, adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan bisa mempertinggi kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka jika karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan ketidakpuasan kerja. akibat buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan dan karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dilakukan seperti mogok kerja, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Kepuasan setiap individu berbeda-beda, contohnya terdapat individu yang merasa puas karena besaran honor dan ada pula karena faktor lingkungan kerjanya dan lain-lain.

Telah banyak penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian tersebut meneliti kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara terpisah. Menurut (**Podungge, 2018**) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Bone Bolango dengan hasil penelitian yaitu ada dampak langsung yang positif serta signifikan secara

simultan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Bone Bolango. Hal ini di tentukan sesuai temuan penelitian yang bisa dikemukakan merupakan adanya pengaruh langsung yang positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Wibisono, 2022)** contoh persamaan struktural mengeksplorasi jalur Fath kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai TAF dengan hasil penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai TAF lebih di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dikembangkan dengan mempertinggi motivasi kerja melalui pemberian penghargaan atau pelatihan kerja yang sifatnya berkelanjutan. Hal ini terlihat dari dimensi motivasi kerja yang paling rendah artinya kebutuhan untuk berprestasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **(Masruroh & Prakyeti, 2021)** dengan hasil penelitian yaitu *self efficacy* berpengaruh secara signifikan serta positif pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil wilayah Kabupaten Trenggalek bisa dilihat dari nilai t tabel, yang memberikan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Setyabudi, 2018)** pengaruh pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan hasil Penelitian ini memuat gambaran umum instansi, gambaran umum reponden serta analisis data yang adalah analisis untuk mengetahui besarnya dampak antar variabel bebas dan terikat.

Selanjutnya penelitian yg dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian dan pembahasan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiyanto, 2020) pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Banyuasin dengan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan dampak positif dari masing-masing variabel bebas, yaitu dampak kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Banyuasin.

berdasarkan uraian latar belakang diatas, pada kesempatan ini peneliti bermaksud untuk menyelidiki sejauh mana dampak yang disebabkan dari penerapan sistem kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, kajian studi ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian dengan judul “pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Auto 2000 Khatib Padang”

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang pada atas, maka pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan masih rendah dilihat dari target pencapai pada Auto 2000 Khatib Padang.

2. Kepuasan kerja masih rendah dilihat dari target pencapaian belum sinkron dengan yang diharapkan Auto 2000 Khatib Padang.
3. Kinerja karyawan belum stabil dan belum mencapai target yang diharapkan.
4. Kemampuan yang dimiliki karyawan masih rendah.
5. Banyaknya mogok kerja oleh perusahaan karena faktor kepuasan kerja yang tidak stabil.
6. Dalam bekerja karyawan hanya mencapai tujuan pribadinya karena kurangnya dukungan dari atasan.
7. Hubungan antara perseorangan dengan organisasi tidak searah
8. Karyawan masih belum konfiden atas kemampuan yang dia miliki.

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini hanya membahas tentang Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self Efficacy* (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada karyawan Auto 2000 Khatib Padang.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?

2. Bagaimana *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Peneliti

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan dan Bagi Pihak Selanjutnya. diharapkan bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang mendalami bidang sumber daya manusia serta menambah referensi ataupun daftar pustaka dalam melakukan penelitian selanjutnya .

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja berkaitan dengan etos kerja dan disiplin kerja melalui budaya organisasi yang ada.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat memberikan informasi lebih lanjut dalam mengembangkan pemikiran bagi pihak yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang yang sama yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.