

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan factor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan, Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Bisnis et al., 2018)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi misi organisasi (Suardi, 2020)

Karena pentingnya peranan dari sumber daya manusia, maka perusahaan diupayakan untuk harus memiliki karyawan yang unggul dan bermutu yang bisa memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan perusahaan. Karena karyawan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan, untuk bisa sukses atau tidaknya perusahaan tergantung oleh karyawan yang dimilikinya. Maka diperlukan pengelolaan tenaga kerja secara optimal dan dilakukan dengan baik dan benar (Self et al., 2021)

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, serta mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dengan kata lain bila kinerja baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. (Suardi, 2020)

Menurut Moeheriono dalam (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Yogi Muhamad Dani & Rusman Frenidika, 2022) menunjukkan bahwa Self-Efficacy berdampak secara signifikan pada Kinerja Karyawan. Menurut (Aisyiyah et al., 2022) self-efficacy secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal tersebut dapat dilihat pada table hasil kinerja karyawan pada tahun 2019 - 2021 yang terlihat pada table 1.1

Table 1.1

penilaian kerja pegawai puskesmas pauh kamar tahun 2019 -2021

No	Kriteria penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Orientasi pelayanan	100%	82%	80,33%	80%
2.	Integritas	100%	84,57%	85%	85,55%
3.	Komitmen	100%	80,82%	80%	80,79%
4.	Kerja sama	100%	85,67%	84%	85%
5.	Disiplin	100%	82,5%	80%	79,%

(sumber : Puskesmas Pauh kamar)

Dari table 1.1 menunjukkan bahwa kriterian penilaian kerja yang dicapai oleh karyawan puskesmas pauh kamar cenderung fluktuatif (naik turun),dimana kriteria penilaian pada orientasi pelayan pada tahun 2019 sebanyak 82% lalu mengalami penurunan pada tahun 2020, 80,33% dan 2021, 80%. Kemudian kriteria penilaian pada integritas pada tahun 2019 sebanyak 84,57% dan mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebanyak 85% dan tahun 2021 mengalami kenaikan lagi sejumlah 85,55% .sedangkan pada kriteria penilaian komitmen pada tahun 2019 persentasinya berjumlah 80,82% lalu mengalami penurunan pada tahun 2020 sebanyak 80% dan 2021 sejumlah 80,79%. Pada kriteria penilaian kerja sama pada tahun 2019 persentasinya berjumlah 85,67% lalu mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 84% dan tahun 2021 sejumlah 85%. Sedangkan pada kriteria penilaian disiplin pada tahun 2019 persentasinya

berjumlah 82,5% lalu mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021 sejumlah 80% dan 79%.

Hal ini disebabkan karena terdapat kurangnya kepuasan kerja pada karyawan puskesmas pauh kamar, hal ini dapat dilihat dari pekerjaannya sendiri dimana kriteria penilaian terhadap karyawan belum memenuhi target, dan belum stabil, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari kerja sama antar rekan kerja yang kurang baik ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki hubungan baik antar sesama rekan kerjanya.

Ada beberapa factor lainnya kurangnya self efficacy karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan karyawan sering mengeluh dan tidak percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya sehingga pekerjaan itu sendiri menjadi menumpuk.

Dan rendahnya self efficacy pada karyawan akan membuat karyawan akan sulit mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan, dikarenakan karyawan tidak memiliki keyakinan untuk maju.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam (Kartika et al., 2018) self efficacy adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Penelitian yang dilakukan (Astutik & Surjanti, 2018) menunjukkan bahwa self efficacy juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Self et al., 2021)

menunjukkan bahwa self-efficacy tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dalam (Suardi, 2020) kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Penelitian yang dilakukan (Hasan & Khaerana, 2020) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Organ dalam (Fidiyanto et al., 2018) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Penelitian yang dilakukan (**Lestari and Ghaby 2018**) Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aswir & Misbah, 2018) menunjukkan bahwa secara parsial Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan tidak konsistennya penelitian terdahulu maka penulis kembali melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh self efficacy dan kepuasan kerja**

**terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variable intervening pada puskesmas pauh kamar”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Belum optimalnya self efficacy karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan pada puskesmas pauh kamar
2. Belum optimalnya kepuasan kerja yang dilakukan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan puskesmas.
3. Belum optimalnya perilaku Organizational citizenship behavior pada diri karyawan puskesmas pauh kamar
4. Belum optimalnya kepuasan kerja pada diri karyawan dapat dilihat dari kerja sama antar rekan kerja
5. Belum optimalnya self efficacy karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya
6. Belum optimalnya perilaku Organizational citizenship behavior dalam membantu mengerjakan pekerjaan pada sesama rekan
7. Belum optimalnya self efficacy menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuan diri dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan
8. Belum optimalnya rasa kepuasan kerja menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak betah dalam bekerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas adalah self efficacy (X1), kepuasan kerja (X2), variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y), Variabel intervening adalah organizational citizenship behavior (Z) Pada puskesmas pauh kamar.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah self efficacy berpengaruh terhadap organizational citizenship Behavior pada puskesmas pauh kamar
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada puskesmas pauh kamar
3. Apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas pauh kamar
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas oauh kamar
5. Apakah organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada puskesmas pauh kamar
6. Apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Organizational citizenship behavior sebagai variable intervening pada Puskesmas pauh kamar

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Organizational citizenship behavior sebagai variable intervening pada Puskesmas pauh kamar

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. pengaruh self efficacy organizational citizenship behavior pada puskesmas pauh kamar
2. pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada puskesmas pauh kamar
3. pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada puskesmas pauh kamar
4. pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada puskesmas pauh kamar
5. pengaruh organizational citizenship behavior terhadap Kinerja karyawan padapuskesmas pauh kamar
6. pengaruh self efficacy terhadap Kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variable intervening pada puskesmas pauh kamar
7. pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variable intervening pada puskesmas pauh kamar

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya diantaranya:

1. Bagi penulis
  - a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
  - b. Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh self efficacy dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai Variabel Intervening.

2. Bagi akademisi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan dan menambah pemahaman mengenai Pengaruh self efficacy dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja, dan tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

3. Bagi perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Pengaruh self efficacy dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior dan menjadi pertimbangan dalam melaksanakannya