

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi dan arus informasi yang begitu cepat. Hal ini menyebabkan organisasi perlu memahami dan mengembangkan mengenai sumber daya yang bisa diandalkan untuk dapat bersaing di lingkungan yang kompetitif. Salah satu sumber daya dalam kegiatan organisasi yang fundamental adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung bagaimana organisasi tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan juga tergantung kesadaran dari tiap individu sebagai tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Dalam dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang kinerjanya melebihi deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab mereka sebagai sumber penting organisasi. Organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, mereka harus bertujuan untuk pencapaian tertinggi individu, karena pencapaian tersebut mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja keseluruhan.

Untuk mendapati kinerja yang maksimal dari karyawan, organisasi harus

berperan aktif untuk selalu menghargai kinerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut (Candana et al., 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja (Silaen et al., 2021). Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Kualitas kerja bisa dinilai berdasarkan tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan kuantitas kerja bisa dinilai berdasarkan target pencapaian pekerjaan dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena belum tentu setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan adalah perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang

berada di daerah di Sumatera Barat, PT Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan Padang selaku perusahaan bergerak di bidang perindustrian yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen.

Tabel 1. 1
Analisis Data Kinerja Karyawan PT Batanghari Barisan Padang
Periode Januari s/d Juni 2022

NO	BAGIAN	BULAN						RATA- RATA
		JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	
1	KEUANGAN / KANTOR	83,50	83,53	83,50	83,53	83,50	83,56	83,52
2	KEPALA BAGIAN	85,03	85,05	85,08	85,05	85,08	85,13	85,07
3	ADM PERSONALIA	83,67	83,83	83,67	83,83	83,67	83,83	83,75
4	ADM EKSPOR	83,83	83,83	84,00	83,92	84,00	83,83	83,90
5	ASS.KA. PRODUKSI	84,67	84,75	84,67	84,58	84,67	84,58	84,65
6	LABORATORIUM	83,61	83,64	83,66	83,69	83,66	83,64	83,65
7	PENGAWAS / MANDOR	84,32	84,39	84,39	84,41	84,40	84,42	84,39
8	KETUA TIM MANAJEMEN	84,33	84,17	84,33	84,33	84,42	84,33	84,32
9	G.BAHAN PENOLONG	83,83	84,00	83,83	83,67	83,83	83,67	83,81
10	SATPAM	83,47	83,63	84,40	83,65	83,69	83,67	83,75
11	PEMBELIAN	83,48	83,51	83,50	83,49	83,50	83,52	83,50
12	HU. KONTAMINASI B. BAKU	82,43	82,63	82,60	82,80	82,80	82,60	82,64
13	ASS / ADM PEMBELIAN	82,43	83,83	83,67	83,67	83,67	83,83	83,52
14	TEKNIK / BENGKEL	82,95	82,98	83,01	83,03	83,01	83,02	83,00
15	GUDANG PRODUK JAD	83,36	83,36	83,31	83,29	83,31	83,29	83,32
16	SOPIR	83,67	83,67	83,50	83,67	83,50	83,83	83,64
17	S. FORKLIFT	83,21	83,17	83,21	83,25	83,21	83,25	83,22
18	PRESS	83,43	83,44	83,42	83,41	83,42	83,45	83,43
19	CUTTER.	83,72	83,71	83,74	83,75	83,74	83,76	83,74
20	GILINGAN	83,23	83,27	83,26	83,23	83,26	83,32	83,26
21	HU. GILINGAN	83,19	83,11	83,02	83,01	83,02	83,17	83,09
22	HU. PRESS A & B	83,36	83,33	83,14	83,17	83,14	83,24	83,23
23	HU. LAPANGAN	83,79	83,75	83,58	83,67	83,58	83,54	83,65
24	HU.LORY	83,88	83,83	83,92	83,83	83,92	83,77	83,86
25	HU. K. GANTUNG/AMPAIAN	83,83	83,67	83,83	83,67	83,83	83,67	83,75
26	HU. LIMBAH	83,83	84,00	84,00	83,83	84,00	84,00	83,94
27	LINGKUNGAN HIDUP	83,75	83,67	83,75	83,83	83,75	83,67	83,74
RATA - RATA		83,62	83,69	83,70	83,68	83,69	83,69	83,68

Sumber: PT Batanghari Barisan Padang

Berdasarkan Tabel 1.1 Diperoleh hasil analisis data kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan selama enam bulan, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari rata - rata nilai kinerja karyawan adalah 83,62, pada bulan Februari rata - rata nilai kinerja karyawan adalah 83,69, pada bulan Maret rata - rata nilai kinerja karyawan adalah 83,70, pada bulan April rata - rata nilai kinerja karyawan adalah 83,68, pada bula Mei rata - rata nilai kinerja karyawan adalah 83,69 dan pada bulan Juni rata - rata nilai kinerja karyawan adalah 83,69.

Berdasarkan analisa data karyawan PT Batang Hari Barisan periode Januari sampai Juni 2022 diatas dapat dikemukakan bahwa adanya variasi rata-rata yang dimiliki karyawan rata-rata keseluruhan yang diperoleh adalah 83,68. Pada bulan Januari - Maret meningkat setiap bulannya, namun pada bulan April - Juni mengalami penurunan menunjukkan bahwa masih belum tercapainya target dan belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. *Self efficacy* merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Self efficacy atau yang biasa disebut efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap keahliannya untuk menunjukkan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas y dapat mempengaruhi kehidupannya” (Khotimah, 2021).

Self efficacy atau yang biasa disebut efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap keahliannya untuk menunjukkan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas yang dapat mempengaruhi kehidupannya.

Menurut **(Maharani & Widiartanto, 2017)** *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* dimana karyawan memiliki rasa yakin yang ada dalam diri untuk dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Jika karyawan memiliki keyakinan dalam diri tersebut dalam menghadapi tugas dan tantangan saat berperan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan di dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan karyawan yang mampu memenuhi target kinerja mereka.

Dengan adanya *Self Efficacy* yang di miliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, individu karyawan mampu untuk menangani perilaku yang di tuntutan perusahaan dalam suatu situasi yang spesifik, yang mengakibatkan dampak positif terhadap organisasi yang stabil dan karyawan juga akan mencurahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan

Selain *self efficacy*, *work engagement* juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work engagement* membahas tentang hubungan individu atau pekerja dengan pekerjaannya. Menurut **(Khotimah, 2021)** *work engagement* adalah sesuatu yang membuat seseorang merasa semangat dalam bekerja dan memiliki hubungan yang efektif pada pekerjaannya. Dengan kata lain *work engagement* adalah sikap antusias karyawan terhadap pekerjaannya, yang

menggambarkan seseorang itu dengan semangat, penyerapan, dedikasi yang dimiliki saat melakukan pekerjaannya. Menurut **(Bakker, 2017)** *work engagement* merupakan suatu keadaan mental di mana seseorang yang melakukan suatu aktivitas kerja sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas tersebut, merasa penuh energi dan antusias terhadap pekerjaan tersebut.

Work engagement dimana keadaan karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual sehingga karyawan karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan job resources yang akan berdampak pada penyelesaian task performance dengan hasil yang lebih baik. Menurut **(Insan, 2017)** Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap bahwa kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi

(Khotimah, 2021) menyebutkan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja merupakan masalah pribadi, dimana setiap orang memiliki derajat partisipasi kerja yang berbeda, bergantung pada karakteristik atau cara pandang orang yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki level *work engagement* yang tinggi maka akan lebih banyak memasuki aspek-aspek dalam pekerjaan. Menurut **(Putri, 2019)** menyebutkan ada banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana

setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan tekun sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (**Sulistiyowati & Agustina, 2021**)

Motivasi kerja adalah motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (**Afiyat, 2018**) Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Khotimah, 2021**) *self efficacy* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mampu menilai kemampuan dirinya akan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Menurut penelitian (**Priska et al., 2020**) *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi *self- efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya (**Ali & Wardoyo, 2021**) menyatakan *Self*

efficacy tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.. Sehingga semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan, maka tidak memengaruhi kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (**Insan, 2017**) *Work engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal demikian menunjukkan bahwa pemimpin perlu membangun work engagement yang tinggi dengan memberikan apresiasi berupa financial dan non financial kepada karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Berbeda dengan penelitian (**Rizq Rafi Firdaus, 2019**) menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan, jika work engagement meningkat maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya jika work engagement menurun maka kinerja akan menurun.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian (**Priska et al., 2020**) memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan dan persamaan variabel. Persamaan variabelnya terdapat pada *Self Efficacy*, Motivasi, Kinerja Karyawan, sedangkan perbedaan variabel pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada Kepuasan Kerja dan *work engagement*. Penelitian ini dengan penelitian tersebut sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dan perbedaan yang lain yaitu dari segi tahun penelitian, pada penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila PT Batanghari Barisan Padang ingin mengusahaan kinerja karyawannya meningkat dan semakin bagus maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan penerapan *self efficacy* dan *work engagement* yang tinggi saat bekerja dengan mudah mengerjakan pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk membangkitkan kembali semangat bekerjanya

Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul yaitu **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batanghari Barisan Padang”**.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya kinerja karyawa sehingga target kinerja tidak stabil
2. Tidak meningkatnya kinerja pada PT Batanghari Barisan Padang secara keseluruhan.
3. Kinerja karyawan yang belum memenuhi target capaian pada PT Batanghari Barisan Padang
4. Kurangnya kesadaran karyawan untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya PT Batanghari Barisan Padang
5. Kurangnya *self efficacy* terhadap peningkat kinerja karyawan PT

Batanghari Barisan Padang

6. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga turunya rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuannya
7. Kurangnya *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Batanghari Barisan Padang
8. Kurangnya antusias karyawan dalam mencapai target kinerja karyawan
9. Motivasi yang kurang optimal didapat karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang
10. Kurang tingginya motivasi menyebabkan potensi dalam diri karyawan tidak maksimal

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penulisan penelitian maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengaruh *Self Efficacy* (X1), *Work Engagement* (X2), Kinerja Karyawan (Y) Sebagai Variabel Terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusunan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap Motivasi Kerja pada PT Batanghari Barisan Padang ?
- 2 Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap Motivasi Kerja pada PT Batanghari Barisan Padang ?
- 3 Bagaimana pengaruh *self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Batanghari Barisan Padang ?

- 4 Bagaimana pengaruh *work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang ?
- 5 Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang ?
- 6 Bagaimana Pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada PT Batanghari Barisan Padang ?
- 7 Bagaimana Pengaruh *work engagement* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening PT Batanghari Barisan Padang ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada PT Batanghari Barisan Padang ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap motivasi kerja PT Batanghari Barisan Padang ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap

kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang ?

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Batanghari Barisan Padang ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Batanghari Barisan Padang ?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka manfaat dari penelitian tersebut adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang diguna dan dapat dijadikan sabagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mempermudah pimpinan untuk mengambil keputusan dan menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan atau melaksanakan dalam penilai *self efficacy* pada karyawan, *work engagement*

pada karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam menambah ilmu Pengetahuan Mengenai Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan menambah khasanah perpustakaan Khususnya mengenai pengaruh *self efficacy*, *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan untuk dapat mengaplikasikan bidang ilmu yang didapat selama melakukan penelitian.