

Secara umum, kondisi ekonomi menurut (Anggadini et al., 2023) Indonesia mengalami perkembangan positif dalam indikator ekonomi makro. Didorong utamanya oleh permintaan domestik Indonesia secara keseluruhan dinilai stabil dengan permintaan yang kuat dan pertumbuhan industri yang terus berlanjut. Indonesia telah menunjukkan kemampuan dalam mengendalikan inflasi, dalam menghadapi tantangan ekonomi global dan menjaga stabilitas ekonomi domestik.

Menurut (Kuznets, 2020) Pertumbuhan ekonomi adalah kenaikan kapasitas dalam jangka panjang dari negara yang bersangkutan untuk menyediakan berbagai barang ekonomi bagi penduduknya. Kenaikan kapasitas itu sendiri ditentukan atau dimungkinkan oleh adanya kemajuan atau penyesuaian-penyesuaian teknologi, kelembagaan, dan ideologis terhadap berbagai tuntutan keadaan yang ada. Tren Pertumbuhan Ekonomi Menurut (Sri Mulyani Indrawati, 2024) mengatakan, ekonomi Indonesia mengalami pertumbuhan yang relatif stabil dan cukup tinggi untuk level rata-rata global meski terus berhadapan dengan dinamika dan volatilitas dimana inflasi tinggi secara global, suku bunga melonjak 500 basis poin di Amerika Serikat, dan *capital outflow* serta dolar yang menguat.

Menurut (Putra, 2021) Indonesia sebagai negara berkembang dengan kekayaan alam yang berlimpah memiliki potensi besar dalam perekonomian global. Namun, saat ini Indonesia masih dihadapkan dengan berbagai masalah, salah satunya produktivitas tenaga kerja yang rendah, hal ini menjadikan Indonesia memasuki era bonus demografi dimana menjadi beban perekonomian seperti meningkatnya pengangguran. Sebagai respons terhadap dinamika ini, pemerintah menetapkan pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama,

mengakui bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting untuk meraih keunggulan dalam persaingan global.

Menurut (Euis Soliha, 2020) Semua perubahan demografis memiliki implikasi signifikan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM), meningkatkan pentingnya perencanaan sumber daya manusia (SDM). Demografis yang berubah menunjukkan adanya perubahan dalam kemampuan, ketrampilan, kepentingan atau minat dan nilai angkatan kerja.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Maka dari itu, masing-masing dari organisasi mendorong karyawannya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan, dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan organisasi di pasar global (Christian & Sumbago, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Fachrurazi et al. 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga

harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Adanya persaingan global yang semakin ketat juga menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi dan meningkatkan daya saing, perusahaan harus mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang sering kali menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan global. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja secara optimal (Pelealu, 2023). Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu Perusahaan (Christian & Sumbago, 2022).

Menurut (Candana et al., 2023) kinerja merupakan isu yang masih hangat diperbincangkan dalam dunia SDM. Pada umumnya SDM berpotensi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan Perusahaan. Apalagi ditengah persaingan arus globalisasi ini, manajemen SDM harus dipantau supaya perusahaan terus eksis. Kinerja yang bagus adalah kinerja yang optimal yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi dan bisa menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang mengusahakan

kemampuan sumber daya manusianya, sebab hal tersebut merupakan faktor kunci untuk mendorong kinerja karyawan.

Menurut (Yurianto, 2023) kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Manfaat penilaian kinerja dapat mengetahui kinerja dari pegawai tiap tahunnya baik atau buruknya, berguna juga dalam untuk jenjang karir pada perusahaan baik pula untuk mengetahui kesalahan dari pegawai yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja baik masalah intern maupun ekstern yang dapat menghambat laju perkembangan perusahaan. Penilaian kinerja juga bermanfaat dalam mengevaluasi kinerja, produktivitas organisasi serta unit kerja pada umumnya kemudian dapat pula mengetahui kinerja dari tiap-tiap individu pegawai pada tiap jabatan sehingga mengetahui penurunan atau peningkatan sehingga ketika dalam memberikan upah, promosi jabatan tidak ada yang merasa diperlakukan tidak adil (Batubara, 2020).

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong, untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

PT. Haleyora Power (HP) merupakan anak Perusahaan PT PLN group yang bergerak dibidang pengamanan, Layanan Operasi, & Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan Transmisi dan Distribusi Listrik. Didirikan pada tanggal 18 Oktober 2011, Perusahaan ini aktif di area Sumatera, Jawa, dan Bali. Dengan Visi Menjadi

“Perusahaan Terkemuka dalam penyediaan dan pengelolaan SDM yang Profesional di bidang Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik dan Bidang Pendukung lainnya”. PT. Haleyora Power (Persero) bertanggung jawab untuk mengelola bisnis penjualan listrik ke konsumen akhir. Di masa depan, diperkirakan akan semakin kompetitif melalui pengembangan penyediaan Listrik dengan layanan tarif khusus, dengan tujuan untuk mengurangi subsidi. Bermula dari Direksi PLN berkerjasama dengan PT Pelindo untuk menyuplai dan menjual listrik kepada penyewa di area properti Pelindo dengan skema penjualan listrik secara besar-besaran dan dengan tarif premium kepada perusahaan patungan yang didirikan oleh Pelindo II dengan Haleyora Power bertindak sebagai wakil dari PLN.

Beberapa masalah yang biasa terjadi di perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target. Kecendrungan penurunan kinerja karyawan salah satunya kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurang disiplin, tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan seefisien mungkin dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan dan rendahnya inovasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Adapun hasil observasi terkait data karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat pada
Tahun 2021-2023

Bulan	TAHUN					
	2021		2022		2023	
	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi
Januari	68,82%	50,93	97,09%	97,09	80,73%	54,09
Februari	69,13%	51,16	80,23%	80,23	77,34%	51,82
Maret	70,05%	51,84	75,61%	75,61	79,82%	65,46
April	71,04%	59,68	81,46%	81,46	83,78%	68,70
Mei	72,35%	60,78	84,98%	84,98	83,04%	68,39
Juni	75,36%	75,36	85,03%	85,03	87,48%	80,49
Juli	74,21%	74,21	85,49%	85,49	85,86%	79,00
Agustus	76,05%	76,05	85,00%	85,00	80,76%	74,30
September	73,21%	73,21	85,18%	85,18	85,78%	78,92
Oktober	74,58%	74,58	83,56%	83,56	84,15%	79,11
November	76,85 %	76,85	81,93%	81,93	86,04%	81,22
Desember	72,98%	72,98	95,17%	94,22	92,64%	92,64
Target Perusahaan	100%		100%		100%	

Sumber: KPI PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat data hasil penilaian kinerja karyawan bahwa PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat mengalami penurunan dalam pencapaian target kinerja karyawan pada periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berdasarkan target pekerjaan dan hasil kerja karyawan belum maksimal, karena pada tahun 2021 tidak ada hasil kerja karyawan yang mencapai target perusahaan. Terlihat juga bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Hal

ini menandakan adanya ketidakstabilan yang terjadi pada kinerja secara keseluruhan pada setiap bulannya pada tahun 2021 sampai dengan 2023 pada karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat tidak optimal, disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja faktor lainnya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan tentu akan menurunkan kinerja karyawan, dan juga kurangnya pencapaian kinerja pada karyawan.

Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan pegawai, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang didalam organisasi maupun diluar organisasi dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan (Ileena & Sofyan, 2023).

Sedangkan menurut (Nurliah R et al., 2023) gaya kepemimpinan tidak hanya diartikan sebagai posisi formal dalam struktur hirearki, melainkan juga sebagai kualitas yang dapat memotivasi , mengarahkan, dan memberdayakan individu dan tim untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain gaya kepemimpinan, *self efficacy* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Self efficacy* adalah suatu sikap kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dan mampu untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Dimana menurut (Zumrotul & Prayekti, 2021) *self efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Azizi et al., 2021) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* fondasi keagenan manusia.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut (Rofiq Noorman Haryadi, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. (Kirana et al., 2021) mengatakan mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka kepuasan kerja

merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan karena karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja dengan kapasitas penuh dan meningkatnya produktivitasnya.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang krusial, karena mampu mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja dapat bermanfaat bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo karena karyawan yang memiliki rasa puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku karyawan. Sehingga, akan berpengaruh pada *outcomes* seperti kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian, apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, seseorang akan lebih mudah mencapai peningkatan kinerja (Handoko dkk, 2021). (Ramdan & Edalmen, 2022), menambahkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, Sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif (Abdul Rahman, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Kusuma, 2020) berdasarkan hasil penelitian pada gaya kepemimpinan secara signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui *self efficacy* kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah

Kabupaten Gunung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Kusuma, 2022) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Fani & Niar, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewani & Nimade, 2021) menyebutkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bagi (Muhammad & Marwan, 2024) *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan atau bisa dimaknai bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja itu baik namun, *self efficacy* bahwa dapat dipastikan keyakinan diri memengaruhi kinerja secara negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan gaya kepemimpinan, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, maka penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan *Self Efficacy*, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Capaian kinerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat
2. Kepuasan kerja perlu ditinggalkan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
3. Masih belum optimalnya pemimpin dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif.
4. *Self efficacy* yang belum optimal dapat menghambat kinerja pegawai PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
5. Gaya kepemimpinan yang belum optimal yang diterapkan oleh atasan mengakibatkan rendahnya kinerja dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.
6. Capaian kinerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat belum mencapai target.
7. Baik tidaknya kinerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Ditemukan adanya indikasi bahwa karyawan yang tidak nyaman dengan *self efficacy* akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
9. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
10. Kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan *self efficacy* akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan dibahas di dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z), lalu sebagai variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), dan *Self Efficacy* (X_2). Oleh karena itu penulis mengangkat dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?

6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
7. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan penelitian ini mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta Perusahaan, antara:

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan, dan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Kinerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Haleyora Power Region.