

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat sekarang ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mencapai tujuannya. Dimana perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor tersebut.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Keberhasilan

suatu organisasi ditandai oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Anggeline (2017)** kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Menurut **Sebayang (2017)** *Organization Based Self Esteem (OBSE)* atau sering disebut *self esteem* berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki keyakinan terhadap nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi. Dari defenisi tersebut dapat diartikan bahwa individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan induvidu dengan tingkat *self esteem* yang rendah.

Manakala seseorang tidak dapat menghargai dirinya sendiri, maka akan sulit baginya untuk dapat menghargai orang-orang di sekitarnya. Jika hal demikian terjadi di dalam tubuh organisasi perusahaan, maka akan sangat menghambat perusahaan untuk bergerak maju dan bersaing dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan sebagai dampak dari kurangnya rasa saling menghargai antar karyawan. Adanya masalah dengan pemberian apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang membuat karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya, dan juga kurangnya performasi karyawan untuk memenuhi

kebutuhan pencapaian prestasi sebagai dampak dari rendahnya *self esteem* karyawan, yang jika dibiarkan terus menerus masalah ini pada akhirnya bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari

Menurut **Sebayang (2017)** cerminan *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. Untuk meningkatkan kinerja adanya dorongan *self efficacy* seseorang untuk lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal. Hal yang mempengaruhi *self efficacy* seseorang dalam pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan.

Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*) (**Chamariyah, 2015**). Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Sudut pandang eksternal *self esteem* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (**Sebayang, 2017**).

Dengan adanya kepercayaan, kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Menurut **Badriyah (2015:227)** kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan di Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat merupakan unit pelaksana teknis dilingkungan kementerian perhubungan berada dibawah dan tanggung jawab kepada Direktur Jendral Perkeretaapian. Balai Teknik

Perkeretaapian dipimpin oleh seorang kepala. Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat mempunyai tugas melaksanakan peningkatan dan pengawasan prasarana, serta pengawasan penyelenggaraan sarana, lalu lintas, angkut dan keselamatan perkeretaapian.

TABEL 1.1

Absensi Karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat 6 bulan terakhir 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					
		Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	% Kehadiran
Mar	52	51	1	-	-	-	98%
Apr	52	52	-	-	-	-	100%
Mei	52	49	2	-	1	-	94%
Juni	52	47	2	-	2	1	90%
Juli	52	50	1	-	1	-	96%
Agus	52	52	-	-	-	-	100%

Sumber: Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat

Dari data table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan naik turun pada tiap bulannya. Terlihat bulan Maret mengalami penurunan sebesar 98%, pada bulan April kenaikan sebesar 100%, pada bulan Mei penurunan sebesar 94% dan sedangkan bulan Juni sangat menurun sekali yaitu sebesar 90%, pada bulan Juli mengalami kenaikan 96% dan pada bulan Agustus terjadi kenaikan 100%. Ketika tingkat kehadiran karyawan rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat meskipun atas alasan kehadiran alpha dan keterlambatan. Dari pengamatan yang dilakukan penulis adanya pengurangan tingkat absensi

karyawan karena kurangnya *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Kinerja yang sangat tinggi berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self esteem*. Dari sudut pandang internal karyawan *self esteem* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari sudut pandang eksternal *self esteem* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (Sebayang, 2017).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas tersebut penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan.
2. Individu yang memiliki keyakinan terhadap nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi.
3. Ketika tingkat kehadiran karyawan rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat meskipun atas alasan kehadiran alpha dan keterlambatan.
4. Dari pengamatan yang dilakukan penulis adanya pengurangan tingkat absensi karyawan karena kurangnya *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
5. Kinerja yang sangat tinggi berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self esteem*.
6. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.
7. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi.

8. Manakala seseorang tidak dapat menghargai dirinya akan sulit baginya dapat dalam organisasi perusahaan, maka akan sangat menghambat perusahaan.
9. Adanya pemberian apresiasi dari perusahaan, karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya, dan juga kurangnya performansi karyawan berdampak dari rendahnya self esteem karyawan, yang jika dibiarkan terus menerus masalah ini pada akhirnya bisa berdampak pada kinerja karyawan.
10. Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi ini dengan menetapkan objek penelitian pada Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat, sebagai variable independent atau variable bebasnya adalah *Self Esteem* (X1), *Self Efficacy* (X2), sebagai variable dependen atau variable terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y), dan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang ?
4. Bagaimanakah pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang ?
5. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang ?
6. Bagaimanakah pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat di Kota Padang.
5. Untuk Mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Sumatera Bagian Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.