

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan sejak 17 September 1945. Berdirinya Palang Merah di Indonesia sebetulnya sudah dimulai sebelum Perang Dunia II, tepatnya 12 Oktober 1873. Pemerintah kolonial belanda mendirikan palang merah di indonesia dengan nama *Nederlandsche Roode Kruis Afdeeling Indië* (NERKAI) yang kemudian dibubarkan pada saat pendudukan Jepang.

Perjuangan mendirikan Palang Merah Indonesia (PMI) diawali pada tahun 1932 kegiatan tersebut dipelopori Dr. R. C. L. Senduk dan Dr. Bahder Djohan dengan membuat rancangan pembentukan PMI. Proses pembentukan PMI dimulai 3 September 1945 saat itu Presiden Soekarno memerintahkan Dr. Boentaran (Menkes RI Kabinet I) agar membentuk suatu badan Palang Merah Nasional di bantu oleh panitia lima. Tepat sebulan setelah kemerdekaan RI, 17 September 1945, PMI terbentuk peristiwa bersejarah tersebut hingga saat ini dikenal sebagai Hari PMI. Sampai saat ini PMI telah berada di 34 PMI Daerah (tingkat provinsi) dan sekitar 408 PMI Cabang (tingkat kota/kabupaten) di seluruh Indonesia.

PMI selalu berpegang teguh pada tujuh prinsip dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan sabit merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan, dan kesemestaan. Dalam

pelaksanaan tugasnya PMI tidak memihak golongan politik, ras, suku ataupun agama tertentu. Palang Merah Indonesia dalam pelaksanaannya juga tidak melakukan pembedaan tetapi mengutamakan korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja pegawai, demikian juga pada PMI kab. Solok. Salah satu masalah yang dihadapi PMI kabupaten solok adalah menurunnya kinerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan terlaksana kurang optimal.

Menurut **Edi & Syamsudin (2017)** Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengelolaan karyawan secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif, akan tetapi dalam suatu perusahaan sudah menjadi permasalahan yang umum jika kinerja karyawan menurun drastis dimungkinkan adanya karena kondisi fisik dan psikologis yang diakibatkan dari lingkungan tempat kerja yang tidak sehat, kurang memberi rasa aman dan nyaman. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan memiliki kaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di sebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan atau goal organisasi semakin besar (**Utama and Putro,2018**).

Sedangkan menurut **Sebayang and Sembiring (2017)** Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Kinerja sangat menentukan terhadap maju mundurnya suatu organisasi kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu (**Rizki Noviawati,2016**).

Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya meskipun dalam kondisi yang sulit ataupun terdapat konflik peran didalamnya sehingga individu yang bersangkutan memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang pesimis terhadap pekerjaannya atau dalam hal ini memiliki nilai yang rendah dalam aspek *self efficacy* (**Abdullah,2020**).

Menurut **Harjono et al (2015)** *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Selain *self efficacy* kepribadian dari karyawan juga sangat menentukan terhadap maju mundurnya suatu organisasi jika karyawan menerapkan kepribadian yang baik akan memberikan dampak dan pengaruh positif bagi banyak pihak khususnya bagi perusahaan.

Menurut **Kotler & Armstrong,(2008)** Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi perilaku pembeliannya. Kepribadian (*personality*) mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respons yang realtif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan orang itu sendiri. Kepribadian yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kepribadian sangat diperlukan dalam membangun hubungan baik dengan atasan, klien maupun rekan kerja. Jika karyawan menerapkan kepribadian yang baik akan memberikan dampak dan pengaruh positif bagi banyak pihak khususnya bagi perusahaan. Menurut **(Kotler & Armstrong,2008)**.

Menurut **Suswanto, (2019)** Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis, sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang, selama dilakukan dengan penuh tanggungjawab dan kesadaran.

Individu dengan kepribadian proaktif menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta tidak mudah terpengaruh oleh kondisi lingkungan (**Rizkiani and Sawitri, 2015**).

Menurut **Widyasari, Syahlani, and Santosa (2017)**. Kepribadian dinilai dalam sebuah organisasi sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan, Perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada bagaimana keberhasilan. Kepribadian yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga kinerja pegawai meningkat. Kepribadian pegawai pada PMI kabupaten solok masih kurang bagus ditandai dengan kurang terjalinnya hubungan yang baik antara pegawai sehingga berpengaruh pada prestasi kerja pegawai.

Selain kepribadian semangat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya semangat kerja pegawai saat bekerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut **Oktavia (2014)** Didalam suatu organisasi semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan aktifitas organisasi, karyawan yang memiliki semangat kerja akan diwujudkan dalam sikap dan pebuatannya.

Sedangkan menurut **Rahayu (2016)** semangat kerja adalah suatu keinginan yang datang dari dalam diri individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, keinginan itu akan muncul jika adanya faktor pemicu atau pendorong agar keinginan tersebut dapat terwujud. Untuk itu dengan semangat kerja, hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik.

Aditia and Nasution (2019) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan., semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan **Ari & wayan sujana (2020)** dengan judul “pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk.” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh **(Putri qubton,2020)** dengan judul “pengaruh kepribadian dan kontrak psikologis terhadap kinerja (study pada pegawai negeri sipil tenaga kependidikan universitas lampung.” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian dan kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh **(Wardani,2017)** dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).” Hasil penelitiannya menunjukkan Secara simultan kemampuan kerja dan semangat kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai peneliti menemukan masih ada karyawan PMI kabupaten solok yang kurang percaya diri saat melaksanakan tugas pelayanan sosial dan kesehatan masyarakat selain itu kurangnya hubungan baik antara karyawan, kurangnya semangat kerja dan kinerja karyawan ditandai dengan kurang tercapainya target kantong darah yang dibutuhkan perbulannya pada PMI kabupaten solok.

Tabel 1.1

Hasil Kinerja Unit Transfusi Darah (PMI) Kabupaten Solok tahun 2019/2020

Bulan	Realisasi target kantong darah	Target katong darah
Juli	342	300
Agustus	350	300
September	305	300
Oktober	291	300
November	282	350
Desember	300	350
Januari	360	350
Februari	382	350
Maret	200	350
April	150	300
Mei	160	300
Juni	180	300

Sumber : Survey lapangan di PMI kabupaten solok.

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan, dilihat dari persentase yang terealisasi pada tahun 2019/2020 kinerja yang melebihi target hanya pada bulan juli-agustus. Maka menurut data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan setiap bulannya boleh dikatakan tidak mencapai target dengan semangat kerja yang

dimiliki karyawan tersebut kurang baik. realisasi terendah terjadi pada bulan maret-juni karna pada bulan tersebut penyebaran virus Covid 19 semakin merambah di indonesia khususnya di sumatra barat sehingga para pondonor takut untuk mendonasikan darah disamping kebutuhan darah di PMI kabupaten solok harus terpenuhi. Dari fenomena tersebut dapat kita lihat kurangnya sosialisasi karyawan PMI kabupaten solok guna pentingnya donor darah untuk memenuhi target darah di kabupaten solok.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, penulis berminat untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada pada PMI Kabupaten solok yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Vasriabel Intervening Pada Palang Merah Inonesia (PMI) Kabupaten Solok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahan nya sebagai berikut :

1. Rendahnya percaya diri karyawan.
2. Menurunnya kinerja karyawan
3. Kurangnya hubungan antar karyawan .

4. Kurangnya percaya diri pegawai dalam bekerja Pegawai memilih untuk menyerah ketika mendapatkan tugas yang sulit .
5. Menurunnya sikap peduli akan sesama.
6. Beban kerja yang terlalu besar diberikan pada pegawai.
7. Komunikasi antar pegawai masih rendah.
8. Kurangnya kesadaran dari diri pegawai untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan masalah

Guna lebih memberi arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan meneliti tentang *self efficacy*, kepribadian terhadap kinerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada palang merah indonesia (PMI) kabupaten solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PMI Kabupaten solok?
2. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PMI Kabupaten solok?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PMI Kabupaten solok?
4. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PMI Kabupaten solok?

5. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PMI Kabupaten solok?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada puskesmas PMIKabupaten solok kerja k
7. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kineja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PMI Kabupaten solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap semangat kerja karyawan pada PMI Kabupaten solok.
2. Untuk Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja karyawan pada PMI Kabupaten solok.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PMI Kabupaten solok.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PMI Kabupaten solok.
5. Untuk Mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PMI Kabupaten solok.
6. Untuk Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PMI Kabupaten solok.

7. Untuk Mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PMI Kabupaten solok..

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

- b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi PMI kabupaten solok Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan PMI Kabupaten solok baik dari self efficacy, kepribadian maupun semangat kerja.