

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan berkualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Menurut (Pramularso, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Hendro, 2017) menjelaskan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku fkerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya Sunyoto, dalam (Lilyana et al., 2017), juga berpendapat bahwa kinerja karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Pratama 2017) adalah : Faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan

kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi organisasi; faktor motivasi, meliputi kedisiplinan, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *self-efficacy*, dimana menurut (Indrajaya, dkk, 2016) menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan mengontrol terhadap fungsi diri dan kejadian dilingkungan tersebut. Sedangkan menurut (Setiawan, 2017) *Self Efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Menurut (Endang, 2017) *Self Efficacy* mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan *Self Efficacy* yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan *Self Efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Selain *self-efficacy*, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (GEDE & Priartini, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut (Bahrum and Sinaga 2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Kurniawan, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi.

Kemudian selain *self-efficacy* dan kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Obiefuna, 2016) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut (Pamela, 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Anugerah Agung Citra Tama PT atau yang sering dikenal AA Catering adalah bisnis yang bergerak di bidang Pelayanan Pangan, Pengusaha dan Waralaba - Manajemen. Bisnis ini terletak di lokasi Jl Pramuka Raya 20 Lolong Belanti Padang Utara Padang.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	45	30	8	-	5	2
Februari	45	35	7	-	2	1
Maret	45	40	4	-	-	1
April	45	43	1	-	1	-
Mei	45	38	3	-	3	1
Juni	45	32	7	-	2	4
Juli	45	33	8	-	2	2
Agustus	45	33	7	-	1	4

September	45	37	6	-	-	2
Oktober	45	41	2	-	-	2
November	45	42	1	-	2	-
Desember	45	39	3	-	2	1

Sumber: PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya Motivasi Kerja yang di terima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda Kinerja Karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya Kinerja Karyawan seperti buruknya *Self Efficacy* dan Kepemimpinan Kerja yang di dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang dan faktor lainnya berupa rendahnya Motivasi Kerja karyawan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga kurangnya Motivasi Kerja karyawan dan berdampak kepada karyawan.

Selain dari tabel absensi, juga ada tabel kinerja karyawan berdasarkan realisasi penjualan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang Tahun 2020 :

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan Berdasarkan Realisasi Penjualan Pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2016	45.000.000	40.000.000	88,88%
2017	55.000.000	43.000.000	78,18%
2018	40.000.000	37.000.000	92,5%
2019	45.000.000	43.000.000	95,55%
2020	40.000.000	34.000.000	85%

Sumber: PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2016-2020 hasil kinerja karyawan Pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang berdasarkan hasil penjualannya selalu berfluktuasi dan tidak mencapai targetnya. Terindikasi disebabkan *Self Efficacy* yang rendah, Kepemimpinan Kerja yang diberikan tidak optimal dan motivasi kerja yang masih rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Ardi, 2017 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gapura Angkasa Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian Menurut (Ardiansyah, 2016) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian Menurut (Utari, W., 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian Menurut (Hamid, A., 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan penelitian Menurut (Santoso, 2017) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian Menurut (Utari, W., 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian Menurut (Darmawan, 2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya *Self Efficacy* karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
2. Kurangnya Kepemimpinan Kerja yang dilakukan karyawan yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
3. Minimnya Motivasi Kerja atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.

5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Kinerja Karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
10. Lemahnya pelayanan karyawan pada pasien PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu *Self Efficacy* dan Kepemimpinan Kerja dan sebagai variabel intervening adalah Motivasi Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?
2. Apakah Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?
4. Apakah Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?
6. Apakah *Self Efficacy* di intervening oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?
7. Apakah Kepemimpinan Kerja di intervening oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.?

1.5 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 pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* di intervening oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kerja di intervening oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Anugerah Agung Citra Tama Padang yang berkaitan dengan *Self Efficacy*, Kepemimpinan Kerja dan Motivasi Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.