

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu penentu keberhasilan di dalam setiap organisasi, penting bagi perusahaan untuk membentuk kualitas sumber daya manusianya menjadi lebih baik. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan . Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi kinerja yang tinggi demi kemajuan organisasi. Perubahan dalam segala aspek dari waktu ke waktu menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengikuti perubahan tersebut, tentunya setiap organisasi atau perusahaan akan saling meningkatkan daya saing mereka.(Setyobudi, 2018, p. 19). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih ,memberikan penghargaan dan penilaian. Organisasi perusahaan hidup karna aktivitas yang dilakukan para karyawan Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing – masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dinilai objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja karyawan. Menurut (Fitria et al. dalam (syaifudin, 2018) kinerja adalah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik. Hal ini merupakan cerminan hasil kerja setiap karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Pendapat ini sejalan dengan (Akbar, 2018, p. 2) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kegiatan pekerja yang berusaha dengan

maksimal untuk mencapai prestasi dengan hasil memuaskan, jadi hasil dari pekerjaan yang bagus akan berdampak baik kepada si pekerja itu sendiri dan lingkungan kerjanya. Terdapat beberapa faktor yang meningkatkan kinerja karyawan yaitu seperti *self efficacy*, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Secara garis besar *self efficacy* dapat diartikan sebagai rasa percaya diri seseorang akan suatu keberhasilan yang ia lakukan. Menurut (Setyobudi, 2018, p. 20) *Self efficacy* adalah melambangkan keyakinan terhadap kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Hal ini menyebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu atas tindakan yang ingin dilakukannya, agar sampai ketujuan yang ingin diraihinya. (Ardanti & Rahardja, 2017, p. 3) Karyawan yang memiliki *self efficacy* adalah mereka yang dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan berdampak baik terhadap kinerja mereka, tapi jika karyawan tidak mempunyai *self efficacy* maka target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan terasa berat dikerjakan dan berdampak kepada penurunan tingkat kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Analisis Data Kinerja Karyawan PT.Batanghari Barisan
Tahun 2019 - 2021

No	Bagian	Target penilaian	2019	2020	2021
1	Keuangan/kantor	80,00	83,71	83,61	83,39.
2	Kepala bagian	80,00	84,31	84,55	84,56
3	ADM. Personalia	80,00	84,01	84,03	83,78.
4	ADM ekspor	80,00	84,53	84,47	84,17.
5	ASS. KA. Produksi	80,00	84,51	84,58	84,74
6	Laboratorium	80,00	83,83	83,53	83,56
7	Pengawasan mandor	80,00	84,02	83,99	84,24.
8	Ketua tim manajemen	80,00	84,09	84,39	83,89
9	G. bahan penolong	80,00	84,06	83,28	84,06
10	Satpam	80,00	83,06	82,92.	83,36
11	Pembelian	80,00	83,05	83,03.	83,40
12	HU, Kontaminasi B. baku	80,00	81,69	81,88	82,73
13	ASS/ADM pembelian	80,00	82,80	83,22	83,86
14	Teknik/bengkel	80,00	82,15	82,22	82,77
15	Gudang produk jadi	80,00	83,44	83,06.	83,48
16	Sopir	80,00	84,00	83,97	83,64.
17	S. forklift	80,00	82,71	82,64.	83,31
18	Press. A	80,00	82,70	82,46.	83,37
19	Press. B	80,00	82,53	82,44.	83,21
20	Cutter. A	80,00	83,23	83,34	83,61
21	Cutter. B	80,00	83,20	83,32	83,69
22	Gilingan	80,00	82,93	82,76	83,25
23	HU. Gilingan	80,00	82,74	82,57	83,34
24	HU. Press A & B	80,00	82,29	83,08	83,24
25	HU. Lapangan	80,00	83,68	83,71	83,62.
26	HU. lory	80,00	82,72	83,07	83,67
27	HU. K. gantungan/ampaian	80,00	82,84	82,90	83,58
28	HU. Limbah	80,00	82,31	83,42	84,08
29	Lingkungan hidup	80,00	82,70	82,67	83,40
30	Rata – Rata	80,00	83,24	83,28	83,62

Sumber: PT.Batang Hari Barisan (2021)

Dilihat dari data diatas PT. Batanghari Barisan menentukan target kinerja karyawannya dengan nilai 80,00. Diperoleh hasil analisis data kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan selama tiga tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 rata – rata nilai kinerja karyawan adalah 83,24, pada tahun 2020 rata – rata nilai kinerja karyawan adalah 83,28 dan pada tahun 2021 rata – rata nilai kinerja karyawan adalah 83,62. Jika dilihat secara sekilas memang nilai kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan semua bagian dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan PT. Batanghari Barisan menilai karyawannya perhari mereka kerja, ketika mereka membuat kesalahan dalam bekerja maka akan langsung ditegur hari itu juga, dan jika terlalu sering kena tegur maka akan mendapat surat peringatan, surat peringatan ini akan berdampak kepada pekerjaan para pekerja, jadi tidak tertuang langsung kedalam pemberian nilai.

PT. Batanghari Barisan menerapkan peraturan disiplin yang begitu tegas, bagi karyawan yang terlambat datang ke kantor maka akan langsung dapat teguran dan jika berlanjut lebih dari tiga kali maka akan mendapatkan surat peringatan, hal ini bisa berdampak kepada pekerjaan karyawan yang mana sanksi terberat diberikan adalah diphk. Karyawan dalam mengerjakan tugasnya akan selalu di perhatikan oleh pengawas/mandor jika terdapat kesalahan atau kelalaian dalam bekerja maka akan langsung dapat teguran. Hal ini membuat karyawan merasa tertekan ketika bekerja, sehingga jika tidak ada yang mengawasi atau pengawas lengah momen ini dijadikan karyawan untuk bermalas – malasan, tentu saja sikap seperti ini sangatlah tidak baik dan akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Salah satu dari karyawannya mengatakan banyak dari mereka yang merasa tidak betah bekerja

dalam jangka waktu yang lama, tidak hanya itu ada beberapa alasan lainnya seperti, kinerja karyawan yang tidak mencapai target, beban kerja yang tinggi, kurangnya pemberian pelatihan kepada karyawan dan penerimaan gaji yang tidak sesuai.

Tekanan yang seperti ini mengakibatkan tidak adanya lagi ketertarikan karyawan kepada perusahaannya, yang mana mereka lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang sesuai dengan kenyamanan mereka. Dapat dilihat dari pernyataan karyawan bahwa minimnya rasa kepuasan kerja yang karyawan dapatkan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu bentuk yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas atas keberhasilan kerja yang telah dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dengan melakukan tanggung jawab atas tugas – tugas yang diberikan kepadanya. (Winarsih et al., 2018) kepuasan kerja menggambarkan suatu situasi dimana para pekerja dapat merasakan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Serta kepuasan kerja juga terpancar dari perilaku karyawan saat melakukan pekerjaannya dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman didalamnya. Agar karyawan merasa enjoy dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan serta merasa puas atas hasil kerjanya. Jika tidak maka berdampak langsung kepada emosi karyawan, membuat karyawan tidak betah didalam lingkungan tersebut yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan serta turunnya kepuasan kerja dari dalam diri karyawan tersebut.

Terkadang hal seperti ini membuat karyawan merasa malas dalam berkerja sehingga menunda pekerjaannya.

Menurut (Muslimat & Ab Wahid. Hariyaty., 2021, p. 121) Ketidak pastian berdasarkan dari besarnya dampak lingkungan yang pasti akan dihadapi oleh perusahaan. Menerapkan disiplin yang baik adalah contoh dari tanggung jawab seseorang dengan tugas yang diberikan. Agar mempunyai gairah kerja, semangat kerja untuk tercapainya perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut (Eden & Suhardi, 2021, p. 101) Tata tertib kedisiplinan kerja merupakan bagian dari kesadaran karyawan serta ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan dari perusahaan agar terselesaikan tepat waktu. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Jufrizen & Safani Sitorus, 2021) tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan fenomena diatas serta beberapa penelitian terdahulu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batanghari Barisan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan begitu tinggi

2. Karyawan yang dipaksa untuk dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan
3. Karyawan yang merasa tidak betah bekerja dalam waktu yang lama
4. Karyawan yang terbebani saat bekerja sehingga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan dan berdampak kepada kualitas kerja yang menurun
5. Penerimaan gaji yang tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dilakukan karyawan
6. Ketika tidak ada yang mengawasi maka karyawan akan menunda – nunda pekerjaannya membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja
7. Adanya rasa malas dalam mengerjakan kewajiban
8. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga turunnya rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuan dirinya
9. Adanya ketidakadilan kepada karyawan didalam perusahaan hal ini berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih lanjut terarah sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka penulis membatasi masalah yang ada dengan pengaruh *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Batanghari Barisan kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Batanghari Barisan kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Batanghari Barisan kota Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka dapat diklasifikasikan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan kotan Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.batanghari Barisan kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Batanghari Barisan kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat yang positif bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat evaluasi untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Batanghari Barisan kota Padang yang diantaranya adalah *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah pengetahuan penulis secara individual tentang penerapan *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dan juga dapat menjadi acuan dengan memahami sejumlah masukan yang dapat berguna bagi pengelolaan organisasi terutama didalam menerapkan *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja serta menerapkan Disiplin Kerja yang dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau acuan dasar untuk penelitian selanjutnya.