

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan dunia bisnis, kebutuhan dalam perusahaan semakin kompleks. Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan dapat berubah dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. (Callista, 2016)

Kesadaran akan peran sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran karyawan bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan merupakan aset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. (Dewi & Sudibya, 2016)

Menurut (Fahmi 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

(Hidayat, 2016) yang memberikan definisi pertama tentang harga diri, menyatakan bahwa harga diri merupakan suatu konstruk unidimensi yang berkaitan dengan perasaan yang dirasakan seorang individu. Harga diri bergantung kepada persepsi yang diberikan *significant others* terhadap diri seseorang.

Self-efficacy menurut (Kreitner dan Kinicki, 2017) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widyawati, 2020), *The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sundari et al., 2020), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Frans, 2015), Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. FIF Group Padang Tahun 2016 - 2020

Tahun	Hasil Kinerja Dilihat Dari (Total Nasabah Per Tahun)
2016	29.646
2017	25.532
2018	23.926
2019	21.639
2020	19.237

Sumber: PT. FIF Group Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil kinerja pada tahun 2016 yaitu sebesar 29.646 nasabah, pada tahun 2017 yaitu sebesar 25.532 nasabah, tahun 2018 yaitu sebesar 23.926 nasabah, pada tahun 2019 yaitu sebesar 21.639 nasabah dan pada tahun 2020 yaitu sebesar 19.237 nasabah, jadi dapat dilihat dari 5 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah nasabah pada PT. FIF Group Padang. Dimana hal ini diindikasi oleh rendahnya *Self Esteem*, *self efficacy* yang kurang dan rendahnya Kepuasan Kerja pada karyawan.

Peneliti difokuskan pada karyawan PT.FIF GRUP di kota Padang dan fenomena karyawan dalam kinerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja terhadap pencapaian target di PT. FIF GRUP, berdasarkan latar belakang

permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas iklan organisasi dan komunikasi organisasi dan melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi. Maka dari itu penulis menuangkannya dalam judul **“Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . FIF GROUP PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan dapat diidentifikasi sebagai kesenjangan antara fakta dan harapankecenderung perkembangan dengan keinginan pengembangan. Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, antara lain :

1. Faktor pemicu karyawan terhadap pencapaian
2. Faktor lingkungan kerja yang mendukung.
3. Masih adanya karyawan yang kurang percaya diri.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Masih adanya kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran,maka penulis perlu membatasi pengaruh self dan self elficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas,maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagaimana pengaruh self esteem terhadap kepuasan kerja PT. FIF Group Padang?
2. Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja PT. FIF Group Padang?
3. Bagaimana pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang?
4. Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang?
6. Bagaimana pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. FIF Group Padang?
7. Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. FIF Group Padang?

1.5 Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menguji hipotesis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh self esteem terhadap kepuasan kerja PT. FIF Group Padang

2. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja PT. FIF Group Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. FIF Group Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. FIF Group Padang

1.6 Manfaat Penulisan

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan self esteem dan self efficacy melalui kepuasan kerja untuk menciptakan organisasi yang kuat.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan self esteem dan self efficacy melalui kepuasan kerja yang didapat dalam perkuliahan serta dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambahkan penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.