

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan kemampuan berfikir manusia pada era global pada saat ini sangat meningkat pesat, perusahaan atau organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bersaing dengan tenaga kerja asing lainnya. Hal ini dikarenakan Indonesia termasuk ke dalam negara AEC (*Asean Economic Community*). Melaksanakan kegiatan operasionalnya, sebuah perusahaan atau organisasi akan bergerak secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efisien. Keberhasilan utama di dalam perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada berbagai aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja atau seorang karyawan yang berkualitas serta dapat diandalkan untuk meningkatkan kinerja dan aktivitas operasional perusahaan atau organisasi secara konsisten. Untuk memperkerjakan sumber daya manusia yang berkualitas adanya proses yang harus dilalui oleh para karyawan dan harus ditaati sebagai bukti tanggung jawab

dan juga merupakan hak-hak karyawan sebagai bagian dari organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia, salah satu faktor utama yang terpenting adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika ” (Nurul Hidayah, 2016).mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuswadi menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada juga yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Ni Made Nurcahyani1 I.G.A. Dewi A & Dnyani, 2017).

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada

perusahaan”(Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi A & Dnyani, 2017). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.”(Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi A & Dnyani, 2017)

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”(Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi A & Dnyani, 2017)

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula.”(Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi A & Dnyani, 2017)

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang

tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula”(Lusiana et al., 2015).

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *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 atasannya secara tepat waktu. “*Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan karyawan tentang probabilitasnya mampu melaksanakan tugas dengan semestinya. Ketika seseorang mengalami ketakutan yang tinggi, kecemasan yang akut atau tingkat stress yang tinggi, maka biasanya mereka memiliki *Self- efficacy* yang rendah. Sementara mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi tantangan dan menganggap ancaman sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari”(Sulaiman, Asnawi, and Matriadi 2019)

self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat

dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri
“(Dotulong & Salangka, 2016) “*Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan
karyawan tentang probabilitasnya mampu melaksanakan tugas dengan
semestinya. Ketika seseorang mengalami ketakutan yang tinggi, kecemasan yang
akut atau tingkat stress yang tinggi,

Self-efficacy dengan kinerja memiliki hubungan bahwa individu yang
memiliki *self-efficacy* tinggi, ketika menentukan tujuan tertentu akan
mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dan ketika
menghadapi hambatan dan juga kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut ia
akan berusaha semaksimal mungkin agar mampu bertahan lebih lama dan
berhasil mencapai tujuan organisasi atau kinerja yang ditetapkan oleh
pimpinan”(Sulaiman et al., 2016).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan masalah
kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan
dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada
hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu”(Dotulong & Salangka,
2016).

Menurut Miller bahwa budaya perusahaan adalah nilai- nilai dan semangat
yang men- dasari cara mengelola dan meng- organisasikan perusahaan. Nilai –
nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan terkadang tidak
terungkap”(Indriyani & Petrus, 2016). Nilai dan semangat tersebut akan

mendasari sifat perusahaan dalam usaha menjawab tantangan organisasi. Budaya perusahaan yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan sangat membantu kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatannya.

Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi”(Aries Indrajaya & Dewi Adnyani, 2016).“Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”(Fuadi, 2017).Salah satu karakteristik yang membedakan organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. “Meskipun setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda, untuk hal – hal yang bersifat universal harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan – pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor – faktor situasi, kondisi, waktu. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya”(Fuadi, 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antarakeduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”(Trang et al., 2015).

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas penawaran nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, dan fenomena kualitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada Bank dianggap kurang mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada Bank dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

Hasil observasi awal penulis menemukan fakta masih belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan BPBD Provinsi Sumatera Barat, seperti dalam merealisasi penggunaan anggaran 3 (tiga) tahun terakhir. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur capaiannya masih sangat rendah yaitu kurang dari 50%, dimana pada (tahun 2011) hanya sebesar 34,07% dan turun menjadi 12,80% pada (tahun 2012). Kemudian pada (tahun 2013) capaian hanya sebesar 34,20%. Selanjutnya untuk pelaksanaan kegiatan administrasi kantor capai pelaksanaan cenderung turun dari 85,21% pada (tahun 2011) turun menjadi 75,91% dan kembali turun pada (tahun 2013) menjadi 74,32%. Begitu juga untuk pelaksanaan kegiatan program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan juga cenderung

mengalami penurunan dari 94,71% pada (tahun 2011) turun menjadi 87,53% pada tahun 2012 dan kembali turun menjadi 79% pada (tahun 2013).

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian perusahaan pada PT.Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh.dalam 5 tahun terakhir.dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Target Dan Pencapaian PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh

Tahun	Jumlah Karyawan	Produksi Tbs(Kg)	Harga Tbs /Kg	Jumlah Penjual Tbs (Rp)	Target Penjual Tbs (Rp)	Tingkat Presentasi (%)
2015	110	18.016.241	1.365,71	24.604.960.496	29.723.955.250	83
2016	115	16.966.881	1.688,66	28.651.293.269	29.723.955.250	96
2017	115	18.920.068	1.153,59	21.826.001.244	29.723.955.250	73
2018	119	15.364.571	1.705,37	26.202.278.446	29.723.955.250	88
2019	123	15.921.112	1.779,02	28.323.976.670	29.723.955.250	95

					0	
--	--	--	--	--	---	--

Sumber : PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh (2018)

Dari tabel 1.1 mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh, dapat disimpulkan bahwa jumlah penjualan Tandan Buah Segera (TBS) mengalami fluktuasi, yang tentunya akan mempengaruhi target perusahaan PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan hasil penjualan perusahaan, dan berhubungan dengan program untuk membantu masyarakat, pengusaha, dan pemerintah dalam mendistribusikan minyak sawit dan inti sawit (karnel) keluar negeri (ekspor) dan di dalam negeri.

Dari fenomena tabel 1.1 menggambarkan masih rendahnya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika tidak puas maka karyawan akan berkurang semangatnya dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Akibatnya dalam bekerja mereka pun kurang bersemangat, malas, lambat bahkan banyak melakukan kesalahan yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan waktu serta tingkat absensi yang tinggi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (Studi et al., 2019) menunjukkan pengaruh komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif yang disignifikan terhadap komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional, komunikasi interpersonal dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja. Temuan lain dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memperkuat hubungan atau pengaruh komitmen organisasional, komunikasi interpersonal dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Karyawan, 2010) menunjukkan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembang perusahaan. Sedangkan kepemimpinan adalah orang yang menggerakkan suatu organisasi, keberhasilan organisasi selalu didukung oleh kepemimpinan yang baik, sebab fungsi kepemimpinan adalah mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu kinerja perusahaan yang handal. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Terhadap & Peserta, 2018) yang hasil penelitiannya bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja di Telkomsel Smart Office Divisi Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya apabila perusahaan menerapkan manajemen pengetahuan, akan dapat membuat kepuasan kerja karyawan pada divisi SDM menjadi lebih baik. Penelitian ini memberikan saran agar dapat dilakukan dengan menambah variabel independen seperti budaya organisasi dan manajemen talenta.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya (penulis) tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpe Kabupaten Dharmasrayah**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* yang masih rendah antara atasan dan bawahan dan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
2. Budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan kerja masih rendah sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
3. Komunikasi antara Pimimpin kepada bawahan masih rendah di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya
4. Displin kerja yang diterapkan belum optimal di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
5. Masih tingginya tingkat absensi karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
6. Karyawan keluar kantor dan makan saat jam kerja di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
7. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muaro Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Self efficacy* dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (variabel independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (variabel dependen) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada **PT. SUMBAR ANDALAS KENCANA MUARA TIMPEH KABUPATEN DHARMASRAYA.**

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?

6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
4. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
5. Pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?

6. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya dalam pengelolaan SDM Berserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalam serta sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan dalam menganalisa di PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai referensi atau sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.