

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi dan arus informasi yang begitu cepat. Hal ini menyebabkan organisasi perlu memahami dan mengembangkan mengenai sumber daya yang bisa diandalkan untuk dapat bersaing di lingkungan yang kompetitif. Salah satu sumber daya dalam kegiatan organisasi yang fundamental adalah sumber daya manusia (Putri, R. D., 2018).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung bagaimana organisasi tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan juga tergantung kesadaran dari tiap individu sebagai tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Di era bisnis modern, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan demi perkembangan organisasi. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (Hidayat & Amalia, 2017).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang kinerjanya melebihi deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab mereka sebagai sumber penting organisasi. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu mendorong karyawan mencapai prestasi tertinggi, karena hal ini akan berdampak positif pada kinerja tim dan akhirnya mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan.

Untuk mendapati kinerja yang maksimal dari karyawan, organisasi harus berperan aktif untuk selalu menghargai kinerja karyawan di dalam organisasi (Putri, R. D., 2018).

Menurut Sumaedi & fendi (2019) kinerja merupakan suatu bentuk serangkaian perilaku karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang memberikan manfaat atau kontribusi yang positif atau negatif dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu faktor yang menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Dan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktifitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya (Dede, *et al.*, 2020).

Kinerja atau prestasi kerja seseorang, yang dikenal juga sebagai *actual performance* atau *job performance* merupakan cerminan dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas (Silaen *et al.*, 2021). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik ketika mampu menjalankan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian kerja seseorang berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah disepakati bersama.

Penilaian kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, sementara kuantitas kerja diukur melalui pencapaian target dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Perlu diingat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal

maupun eksternal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena belum tentu setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya (Hidayat & Amalia (2017).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan. PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang *agro industry*. PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan merupakan anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI Group) yang mengelola perkebunan dan dua pabrik teh yaitu pabrik teh hijau dan teh hitam, masing-masing dengan kapasitas produksi sekitar 2 juta kilogram teh kering pertahun. Sama seperti perusahaan lainnya PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal kerja yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Berikut ini data kinerja karyawan dilihat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Target & Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Kerinci Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Penilaian	2022		2023	
		Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
1	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100	90	100	85
2	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	100	85	100	80
3	Memiliki kemampuan kerjasama dengan efektif dan efisien	100	80	100	78

No	Indikator Penilaian	2022		2023	
		Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
4	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100	80	100	80
5	Disiplin kehadiran	100	80	100	80
	Rata-rata		83		80,6

Sumber : PT. Mitra Kerinci (2022 & 2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat hasil target pencapaian kinerja karyawan PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan tahun 2022 dan 2023 belum optimal dengan rata-rata kinerja karyawan baru mencapai 83% pada tahun 2022 dan menurun menjadi 80,6% pada tahun 2023. Perusahaan menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh manajemen PT. Mitra Kerinci. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Terlebih lagi, dengan adanya penurunan kinerja dari tahun 2022 ke 2023, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam untuk memahami penyebab penurunan ini dan mengambil langkah-langkah korektif yang diperlukan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sabudi *et al.*, 2019). *Self-efficacy* merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Self-efficacy diartikan sebagai keyakinan terhadap potensi diri yang dapat secara efektif melakukan tindakan untuk mencapai tugas, dan merupakan evaluasi diri atas kemampuan keseluruhan untuk melaksanakan kegiatan yang diperlukan saat dipertemukan pada kondisi tertentu (Yu *et al.*, 2020). Dengan adanya *self-efficacy* yang di miliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, individu karyawan mampu untuk menangani perilaku yang di tuntutan perusahaan dalam suatu situasi yang spesifik, yang mengakibatkan dampak positif terhadap organisasi yang stabil dan karyawan juga akan mencurahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Masruroh (2021), *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berbeda dengan penelitian Fauziyyah & Rohyani (2022), menyatakan *self-efficacy* tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Guna memperkuat justifikasi terhadap *self-efficacy*, peneliti melaksanakan pra survey yang melibatkan 10 orang karyawan PT. Mitra Kerinci. Survei ini bertujuan untuk mengetahui *self-efficacy* para karyawan. Adapun hasil dari pra survey tersebut adalah:

**Tabel 2. Hasil Pra Survey Mengenai *Self-Efficacy* Karyawan
PT. Mitra Kerinci**

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak	
1	Saya mampu bekerja extra dan menghadapi tugas yang sulit	7	3	10
2	Saya selalu berusaha profesional dalam kondisi apapun sekalipun saat dalam tekanan	6	4	10

Bandura (1997)

Sumber: hasil pra survey pada 10 orang karyawan PT. Mitra Kerinci, 2024

Hasil pra survey mengenai *self efficacy* karyawan di PT. Mitra Kerinci, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, mengindikasikan bahwa *self efficacy* karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari fakta bahwa hanya 7 dari 10 karyawan yang disurvei menyetujui pernyataan bahwa mereka mampu bekerja extra dan menghadapi tugas yang sulit. Selain itu, 6 dari 10 karyawan menyatakan bahwa mereka selalu berusaha profesional dalam kondisi apapun sekalipun saat dalam tekanan.

Selain *self-efficacy*, *work engagement* juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work engagement* membahas tentang hubungan individu atau pekerja dengan pekerjaannya. Menurut Khotimah (2021), *work engagement* adalah sesuatu yang membuat seseorang merasa semangat dalam bekerja dan memiliki hubungan yang efektif pada pekerjaannya. Dengan kata lain *work engagement* adalah sikap antusias karyawan terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan seseorang itu dengan semangat, penyerapan, dedikasi yang dimiliki saat melakukan pekerjaannya. Menurut Bakker (2017), *work engagement* merupakan suatu keadaan mental di mana seseorang yang melakukan suatu

aktivitas kerja sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas tersebut, merasa penuh energi dan antusias terhadap pekerjaan tersebut.

Work engagement dimana keadaan karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual sehingga karyawan karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Menurut Insan (2017), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap bahwa kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi.

Khotimah (2021), menyebutkan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja merupakan masalah pribadi, dimana setiap orang memiliki derajat partisipasi kerja yang berbeda, bergantung pada karakteristik atau cara pandang orang yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki level *work engagement* yang tinggi maka akan lebih banyak memasuki aspek-aspek dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasul Baharsyah & Nugrohoseno (2021), *work engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal demikian menunjukkan bahwa pemimpin perlu membangun *work engagement* yang tinggi dengan memberikan apresiasi berupa financial dan non financial kepada karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Qodariah (2019), menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan, jika *work engagement* meningkat maka kinerja akan

meningkat, dan sebaliknya jika *work engagement* menurun maka kinerja akan menurun.

Guna memperkuat temuan hasil observasi, peneliti melaksanakan pra survey yang melibatkan 10 orang karyawan PT. Mitra Kerinci. Survei ini bertujuan untuk mengetahui *work engagement* para karyawan. Adapun hasil dari pra survey tersebut adalah:

Tabel 3. Hasil Pra Survey Mengenai *Work Engagement* Karyawan PT. Mitra Kerinci

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak	
1	Di tempat kerja saya, saya merasa terlibat dengan penuh semangat	6	4	10
2	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	6	4	10

Schaufeli et al (2002)

Sumber: hasil pra survey pada 10 orang karyawan PT. Mitra Kerinci, 2024

Hasil pra survey mengenai *work engagement* karyawan di PT. Mitra Kerinci, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, mengindikasikan bahwa *work engagement* karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari fakta bahwa hanya 6 dari 10 karyawan yang disurvei menyetujui pernyataan bahwa mereka di tempat kerja merasa penuh dengan semangat. Selain itu, 6 dari 10 karyawan menyatakan bahwa mereka merasa bangga pada pekerjaan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Peran kepuasan kerja dalam bekerja sangat penting karena kepuasan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Khairaini

(2020) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa agar kinerja karyawan di PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan meningkat dan semakin baik, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan *self-efficacy* dan *work engagement* yang tinggi. Dengan *self-efficacy* dan *work engagement* yang tinggi, karyawan akan mudah mengerjakan pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal, serta mendapatkan kepuasan kerja yang dapat membangkitkan kembali semangat untuk bekerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul yaitu **“Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah penelitian yang ingin diketahui adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?

3. Bagaimanakah pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?
6. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?
7. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan

6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk perbandingan dan pengembangan serta penelitian yang lebih dalam di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memperoleh informasi tentang *self-efficacy*, *work engagement* dan kepuasan kerja yang memuaskan dalam penelitian.
 - b. Diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pemahaman mengenai dunia kerja. serta dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa.
 - c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini.
 - d. Untuk menjalin kerjasama antara pihak universitas dengan instansi terkait
2. Secara Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah dan perumusan kebijakan bagi PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan, serta untuk mempertahankan karyawan yang

bertalenta dengan memahami penyebab kinerja karyawan, seperti *self-efficacy*, *work engagement* dan kepuasan kerja.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan, penelitian ini terfokus pada karyawan PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan. Ruang lingkup yang diteliti adalah pembahasan tentang pengaruh *self-efficacy* dan *work engagement* Terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai pembahasan dalam penulisan ini. Oleh karena itu, peneliti akan memaparkan secara garis besar sistematika penulisan penyusunan beserta penjelasan dengan urutan sebagai berikut:

a. **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan laporan yang akan dilakukan oleh peneliti.

b. **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Bab ini berisi teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan.

c. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan tentang penjabaran tentang alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

d. BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan bagaimana hasil dari pengolahan data dan menjelaskan hasil yang di dapatkan.

e. BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan yang diuraikan diatas, implikasi, keterbatasan penelitian, dan saran yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

