

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh berhasil tidaknya organisasi dalam melaksanakan kegiatan organisasionalnya. Keberhasilan organisasi di dalam menjalankan aktivitasnya ditentukan pula oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas tersebut. Semakin berhasil sumber daya manusia sebagai pelaksana di dalam menjalankan fungsinya, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut mencapai tujuannya. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia memiliki peranan yang amat penting di dalam pencapaian tujuan organisasi. Keadaan ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pelaksana dari semua fungsi atau kegiatan organisasi. Tidak ada fungsi maupun kegiatan organisasi yang tidak melibatkan sumber daya manusia sebagai pelaksananya.

Dalam era globalisasi dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, dimana persaingan sumber daya manusia begitu ketat. Sumber daya manusia yang punya kompetensi sangat diperlukan oleh organisasi agar mampu bersaing, bukan hanya untuk dirinya sendiri tapi juga untuk kepentingan organisasi tempat bekerja. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan organisasi, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegoro, 2012). Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka organisasi harus mampu memperhatikan kepuasan karyawan sehingga akan menambah tingginya loyalitas karyawan pada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja SDM, tidak lepas karena faktor keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau dikenal dengan *self efficacy*.

Menurut Bandura (Lestari, *et.al.*, 2015) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Tingginya *Self efficacy* maka karyawan akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas, sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik dalam diri karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2000) dalam Lestari, *et.al.*, (2015), bahwa *selfefficacy* berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK) Dempet Kabupaten Demak, yaitu salah satu lembaga di bidang keuangan dengan tugas menjalankan usaha sebagai Bank Kredit Kecamatan. Tingginya persaingan lembaga keuangan membuat pihak manajemen harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara maksimal. Upaya penataan perilaku organisasi yang dilakukan PD. BKK agar setiap unsur yang terlibat dalam

pengelolaan organisasi harus mampu bekerja secara optimal. Berbagai upaya dilakukan oleh pihak manajemen PD. BKK dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, seminar atau kegiatan *workshop* dan beberapa kegiatan lainnya. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen PD. BKK ternyata belum mampu menghasilkan kinerja secara maksimal, seperti terlihat pada data berikut ini:

Tabel 1. 1.
Pendapatan PD. BKK Dempet Kabupaten Demak (Dalam Ribuan)
Tahun 2014 – Semester I 2018

Tahun	Pendapatan	Pertumbuhan
2014	8.512.063	-
2015	10.477.804	23,09 %
2016	17.135.651	63,54 %
2017	13.704.936	-20,02 %
2018	11.779.608	-14,05 %
Semester II 2018	10.852.508	-7,87 %

Sumber : PD. BKK Dempet Demak, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pendapatan PD. BKK Dempet Kabupaten Demak selama periode 2014 hingga semester II tahun 2018 terjadinya penurunan. Peningkatan pendapatan hanya terjadi pada tahun 2014 hingga 2016 dimana terdapat peningkatan yang semula 23,09% menjadi 63,54%. Akan tetapi pada tahun 2017 hingga semester II 2018 pendapatan yang diperoleh PD. BKK Dempet Kabupaten Demak mengalami penurunan sebesar 20,02% dan embali menurun pada tahun 2017 menjadi 14,05%. Dengan terjadinya penurunan tersebut

memberikan bukti bahwa kinerja karyawan mengalami pada PD. BKK masih kurang maksimal.

Apabila seseorang karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan tersebut tinggi pula. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut yakin dirinya sendiri mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan akan bekerja lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardy, Astuti & Sulistyono (2017) serta Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja, hasil penelitian ini didukung pernyataan Rimper & Kawet (2014) Karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih maksimal jika memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Hasil penelitian Lestari, *et.al*, (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Work itself merupakan gambaran kepuasan seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Apabila rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi maka akan membuat kinerja karyawan lebih baik. Hasil penelitian Inastya (2015). Seseorang yang merasa cocok dengan pekerjaannya akan lebih memiliki komitmen dan produktif menurut Potale, Rocky (2015). Menurut Potale, Rocky (2015) Dia Menyatakan bahwa SDM yang cocok dengan pekerjaannya cenderung menghasilkan produktivitas / kinerja tinggi.

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, dimana pada penelitian Chasanah (2009), bahwa *self efficacy*

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dewi dan Dewi (2015) serta Salangka dan Datulong (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap *work itself*. Pada penelitian Lestari, *et.al*, (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work itself* dan kinerja SDM. Sedangkan pada penelitian Noorman (2014) terjadi sebaliknya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas merupakan bentuk kerelaan karyawan dalam menciptakan rasa pengabdian dan keinginan untuk memberikan yang terbaik pada dirinya sendiri, atasan dan perusahaan. Hal ini membuat karyawan selalu berusaha berpikir perbaikan, baik untuk kemampuan individu maupun kemajuan perusahaan. Untuk itu karyawan selalu berinisiatif tinggi dalam bekerja, bertanggung jawab, jujur dan bekerja keras dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Hal tersebut sejalan dengan Ardana, *et.al*, (2012) bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu

Dengan demikian kepuasan dan loyalitas pada karyawan dengan efikasi tinggi mampu membawa pertumbuhan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa terjadi kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya. Penelitian ini mengacu pada penelitian Lestari, *et.al*, (2015) dan Chasanah (2009). Hal yang membedakan dalam penelitian ini adalah menggabungkan variabel kedua peneliti dengan menggunakan metode yang berbeda. Pada peneliti terdahulu menggunakan metode regresi linier berganda,

sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis* yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul Model Peningkatan Kinerja SDM berbasis *Self of Efficacy* pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena perusahaan dimana terdapat penurunan pendapatan selama tiga tahun berturut-turut yang menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang didapati inkonsisten hasil penelitian. Pada penelitian Lestari, *et.al*, (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work itself* dan kinerja SDM. Sedangkan pada penelitian Noormania (2014) terjadi sebaliknya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen PD. BKK Dempet agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap *work itself* pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak ?
2. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap loyalitas kerja pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak?

3. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh *work itself* terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap *work itself* pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap loyalitas kerja pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *work itself* terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak
5. Menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak

1.4. Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat di lapangan yaitu sebagai referensi pengambilan keputusan di perusahaan, khususnya mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia.