

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, dkk, 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, dkk (2015), bahwa *self efficacy* 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 2011 – Semester I 2016

Tahun	Pendapatan	Pertumbuhan
2011	8.512.063	-
2012	10.477.804	23,09 %
2013	17.135.651	63,54 %
2014	13.704.936	-20,02 %
2015	11.779.608	-14,05 %
Semester I 2016	10.852.508	-7,87 %

Sumber : PD. BKK Dempet Demak, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pendapatan PD. BKK Dempet Kabupaten Demak selama periode 2011 hingga semester I tahun 2016 terjadinya penurunan. Peningkatan pendapatan hanya terjadi pada tahun 2011 hingga 2013. Akan tetapi pada tahun 2014 hingga semester I 2016 pendapatan yang diperoleh PD. BKK Dempet Kabupaten Demak mengalami penurunan. Dengan terjadinya penurunan tersebut memberikan bukti bahwa kinerja karyawan mengalami pada PD. BKK masih kurang maksimal.

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 kepuasan kerja. Pada penelitian

Lestari, dkk (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM. Sedangkan pada penelitian Noormania (2014) terjadi sebaliknya jika *self efficacy* justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa terjadi kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya. Penelitian ini mengacu pada penelitian Lestari, dkk (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 dilakukakan penelitian dengan judul Model Peningkatan Kinerja SDM berbasis *Self of Efficacy* pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan, terbukti dengan menurunnya pendapatan perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan terjadinya penelitian yang inkonsisten. 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 kepuasan kerja 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 kepuasan kerja 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. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap loyalitas kerja pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak
5. Mengetahui 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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pengetahuan dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan *Self efficacy* terhadap kinerja SDM dengan kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai masukan atau pembelajaran untuk mempraktekan teori-teori yang pernah ditempuh bagi pihak manajemen perusahaan dalam proses akademik dengan kenyataan meningkatkan kinerja karyawan.