

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi yang mengalami kemajuan bila didukung dengan sumber daya yang mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang aktif mendominasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan suatu organisasi. Organisasi akan selalu melakukan pengelolaan manajemen dengan professional untuk meningkatkan kompetensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu seorang sumber daya manusia perlu memiliki efikasi diri, kompetensi sosial dan knowledge donating yang memang diperlukan sebuah organisasi.

Organisasi yang berskala kecil maupun yang berskala besar akan menganggap sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia mempunyai perang penting untuk pengembangan usaha yang

dilakukan organisasi. Intinya dunia usaha akan berkembang bila didukung oleh kualitas dari seorang pegawai.

Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai fungsi dalam setiap pelaksanaan tugas yang harus dilakukannya, salah satunya adalah fungsi pelayanan, dimana dalam instansi pemerintah pelayanan adalah salah satu hal yang mutlak harus dipenuhi sumber daya manusia kepada siapapun yang memerlukan jasa layanan pemerintahan. Bila layanan yang diberikan kurang memuaskan, maka akan memperoleh kesan yang kurang baik di mata masyarakat, hal inilah yang membuat kinerja sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam instansi pemerintahan.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah efikasi diri, efikasi diri merupakan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, oleh karena itu diperlukan sebuah kompetensi sosial yang mampu mendukung pengembangan kinerja individual (Ogoemeka, 2014).

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia perlu mengetahui bagaimana perusahaan mampu mencapai tujuannya dan merupakan elemen yang mampu menggerakkan perusahaan kearah yang positif untuk mencapai apa yang diharapkan. Dukungan perusahaan sangat penting dalam mendorong Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki kinerja perusahaan melalui kinerjanya, perusahaan perlu memberikan reward yang sesuai untuk menrangsang Sumber Daya Manusia mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

Seseorang sumber daya manusia mempunyai makna yang penting bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga tingkat kepuasannya. Seorang sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan perlu menjaga kepuasan pegawai dengan memberikan dukungan yang optimal. Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaan merupakan awal kesuksesan yang sangat penting bagi perusahaan (Robbins, 2016)

Kinerja sumber daya manusia menurut Ogoemeka, (2014) dipengaruhi oleh efikasi diri. Efikasi diri adalah rasa percaya diri yang dimiliki seorang sumber daya manusia dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, dengan rasa percaya diri yang tinggi maka sumber daya manusia mampu mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk mencapai target pekerjaan (Ogoemeka, 2014). Efikasi diri yang tinggi dari seorang sumber daya manusia mampu mendorong sumber daya manusia untuk mencapai cita-cita perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh kompetensi sosial, dimana seorang sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang baik untuk menjaga dan membangun sebuah interaksi hubungan jangka panjang melalui kerjasama yang baik dengan orang lain sebagai bagian dari upaya untuk mencapai sebuah tujuan diri sendiri dan tujuan dari organisasi. Jian dan Wang, (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan orang lain mampu membuka adanya kerja sama yang menguntungkan

bagi perusahaan, meski kompetensi sosial berdasarkan pada kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dan membangun hubungan kerjasama dengan orang lain (Ogoemeka, 2014).

Penelitian ini didasarkan pada adanya *research gap*, dimana Megan et al., (2007); dan Wang dan Noe, (2010) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, sedangkan Hsiu-Fen, (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Ogoemeka, (2014); dan Mallinckrodt dan Wei, (2015) menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, sedangkan Kasler et al., (2013) menunjukkan bahwa kompetensi sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi fenomena gap adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang kurang memiliki inisiatif untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Rendahnya rasa percaya diri Pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Semarang karena belum terpenuhinya keinginan dan harapan sumber daya manusia serta iklim organisasi yang belum baik. Jika sumber daya manusia merasa keinginan dan harapannya dapat terpenuhi, akan membuat Sumber

Daya Manusia untuk terus menjadi bagian dari organisasi, dalam hal ini mampu meningkatkan efikasi diri.

3. Pimpinan tidak mendorong bawahan untuk memikul tanggung jawab dan mempraktekkan apa yang dia katakan
4. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan masih kurang, sehingga karyawan kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini didukung dengan *research gap* yang menunjukkan adanya hasil perbedaan penelitian terdahulu yakni hasil studi Megan et al., (2007) dan Ogoemeka, (2014) menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi sosial akan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia, Namun studi Hsiu-Fen, (2013); dan Kasler et al., (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi sosial tidak signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Berdasarkan dari permasalahan tersebut *research question* (pertanyaan penelitian) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi sosial terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi sosial terhadap efikasi diri?
4. Bagaimana Islamic work ethic memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap efikasi diri?

5. Bagaimana Islamic work ethic memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
6. Bagaimana Islamic work ethic memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi sosial terhadap efikasi diri.
4. Menguji dan menganalisis Islamic work ethic memoderasi dalam mempengaruhi kompetensi sosial terhadap efikasi diri.
5. Menguji dan menganalisis Islamic work ethic memoderasi dalam mempengaruhi efikasi diri terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.
6. Menguji dan menganalisis Islamic work ethic memoderasi dalam mempengaruhi kompetensi sosial terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan akademik, sebagai acuan bagi akademik untuk dilakukannya penelitian lanjutan terkait dengan peranan kompetensi sosial dalam mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia dengan dimoderasi oleh Islamic work ethic.
2. Kegunaan manajemen bagi organisasi adalah mengenai pengaruh kompetensi sosial, efikasi diri, dan Islamic work ethic, yang menjadi bahan masukan, khususnya untuk organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan hasil pengujian empiris konstruk tersebut, karena 1) Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan organisasi untuk melakukan perbaikan kompetensi sosial, efikasi diri, dan Islamic work ethic, sehingga kinerja SDM dapat lebih ditingkatkan; 2) Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah kompetensi sosial, efikasi diri, dan Islamic work ethic, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.