

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perkembangan jaman dan globalisasi. MSDM berpengaruh penting demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, MSDM yang unggul dapat mencapai suatu keberhasilan perusahaan dengan baik.

Pertumbuhan dunia perbankan di Indonesia dewasa ini menyebabkan persaingan semakin ketat dan kompetitif. Hal tersebut ditandai dengan banyak berdirinya bank-bank swasta dan pembukaan jaringan kantor cabang baru guna menarik nasabah yang lebih banyak serta memberikan banyak promosi yang menarik guna memberikan kepuasan bagi nasabah. Persaingan global yang terjadi saat ini merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dihindari bagi bisnis perbankan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik merupakan salah satu tindakan dan merupakan kunci sukses perusahaan dalam memenangkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut maka kesiapan untuk memasuki era globalisasi di masa mendatang penuh dengan tantangan dan tingkat persaingan yang sangat ketat.

Karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, baik dan buruknya kinerja karyawan akan berdampak pada tujuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi, maka dari itu dibutuhkan orang-orang yang mampu dan memiliki kinerja yang baik didalamnya. Divisi Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam pembentukan karyawan yang

berkualitas. Bank Surya Yudha memiliki divisi SDM yang mengatur Sumber Daya Manusia guna mengevaluasi kinerja karyawan, dalam hal ini terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini, dimana beberapa permasalahan seperti tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih kurang, dimana seharusnya karyawan ditempatkan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan dan dapat mendorong kepercayaan diri karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berhubungan dengan kemampuan karyawan tersebut, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan juga masih tergolong rendah dilihat dari *turn over* (keinginan berpindah kerja) yang tinggi, sehingga dibutuhkan motivasi karyawan. Pengendalian diri karyawan Bank Surya Yudha juga masih belum terlihat jelas, dilihat dari karyawan yang belum faham pengendalian diri yang ada pada diri karyawan dapat menjadi faktor penting guna dapat menumbuhkan rasa percaya diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Faktor penunjang kinerja dapat dilihat dari kemampuan, motivasi, dan pengendalian diri karyawan, kepercayaan diri karyawan juga merupakan faktor pendukung seseorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugas, seseorang dengan kemampuan tinggi akan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) yang tinggi pula. Kemampuan yang tinggi dan baik berdampak pada kinerja yang baik pula. Penelitian yang dilakukan Gully, (1997, dalam Sutanto, 2004) menghasilkan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dan positif yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja yang di mediasi oleh *self-efficacy*. Seseorang yang termotivasi cenderung bekerja secara maksimal yang berdampak

pada kinerja. Semakin tinggi motivasi maka akan tinggi juga kinerja yang dicapai. Motivasi juga akan menumbuhkan rasa kepercayaan diri pada diri seseorang yang termotivasi, ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Lock dan Lathan (1990) dan penelitian yang dilakukan Gist dan Mitchell (1992) dengan hasil motivasi akan berdampak pada kinerja yang lebih baik apabila di refleksi melalui *self-efficacy*. *Locus of control* merupakan pengendalian diri, seseorang yang memiliki *internal locus* cenderung lebih giat bekerja dan mengerjakan pekerjaan sebaik mungkinserta memiliki kepercayaan diri yang tinggi, ini akan berdampak pada kinerjanya yang tinggi. Penelitian yang dilakukan Lock dan Lathan 1990 dan penelitian yang dilakukan Gist dan Staples (1998) dengan hasil *locus of control* akan berdampak pada kinerja yang lebih baik apabila di refleksi melalui *self-efficacy*.

Objek penelitian ini di kantor pusat BPR Surya Yudha Banjarnegara Jawa Tengah. Bank Surya Yudha merupakan bank yang bergerak dalam bidang perbankan swasta. Persaingan dalam bidang perbankan menuntut kinerja karyawan untuk semakin tinggi guna dapat mengembangkan perusahaan dengan baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik tentunya di butuhkan pembentukan dan pengembangan SDM yang berkualitas. Dalam hal ini karyawan diharapkan selalu mengambil kesempatan untuk semakin mengembangkan kreatifitas dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin agar tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik. Dari hal tersebut maka penelitian ini menarik untuk di lakukan dengan hal yang mendasari faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan yang di batasi oleh faktor kemampuan (*Ability*), motivasi (*motivation*), *locus of control* dan *selfefficacy*.

Penelitian ini merupakan replika penelitian Denny Kumala Jaya dan Tri Maryati (2010) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Individu Melalui Pemediasian *Self-Efficacy*”.

## B. Rumusan Masalah

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang, kemampuan yang tinggi akan menumbuhkan rasa kepercayaan diri seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka kinerjanya akan tinggi pula. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, jika seseorang dengan motivasi yang tinggi memacu rasa kepercayaan dirinya juga tinggi. Motivasi yang tinggi kinerjanya juga akan tinggi. *Locus of control* merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengaitkan hasil berdasarkan tindakan seseorang. Seseorang dengan internal locus memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi, semakin tinggi seseorang dengan internal locus kinerjanya juga akan semakin tinggi. Dari latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja individu?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja individu yang dimediasi *self-efficacy*?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu yang dimediasi *self-efficacy*?
5. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja individu?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja individu yang dimediasi *self-efficacy*?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja individu secara langsung.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja individu melalui pemediasian *self-efficacy*.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja individu secara langsung.

4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja individu melalui pemediasian *self-efficacy*.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja individu secara langsung.
6. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja individu melalui pemediasian *self-efficacy*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan tentang pengaruh variabel kemampuan, motivasi, *locus of control* dan *self-efficacy* dan kinerja individu.

##### 2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik ini serta dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

##### 3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan atau organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kinerja individu pada perusahaan atau organisasi.