

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa hal seperti teknologi *hardware*, *software* hingga *skill* karyawan dalam mengoperasikannya, lalu proses dimana penetapan prioritas tugas atau tanggung jawabnya, struktur terkait pemahaman karyawan terhadap *goals* perusahaan dan juga sumber daya manusianya hal ini berkaitan dengan psikis karyawan secara personal. Perusahaan perlu menciptakan suasana komunikasi yang efektif selama bekerja dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan. Sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan terhindar dari segala hambatan, seperti dengan dukungan operasional ataupun emosional. Dukungan operasional bisa berupa infrastruktur yang terpenuhi dan dukungan emosional bisa berupa memberikan semangat pada karyawan.

Untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui hal yang dibutuhkan karyawannya, seperti sebuah motivasi (Siagian, 2004 :172) yang dikutip kembali oleh (Waruwu, 2017). Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan kurangnya motivasi mempengaruhi penurunan kinerja pegawai (Dalimunthe, 2018). Motivasi adalah proses mengungkapkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan (Robin & Judge, 2017). Pada teori (Hamzah 2008:82) yang dikutip kembali oleh (Waruwu, 2017) dikatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, seorang manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivasional yang mana

mendorong manusia untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, dan faktor *hygiene* yaitu yang sifatnya ekstrinsik. Menurut Reinhold (2006:4) dari Hamzah (2008:76) yang dikutip kembali oleh (Waruwu, 2017), motivasi intrinsik didasarkan pada perasaan bahwa seseorang harus terlibat dalam perilaku yang tidak didasarkan pada aturan, norma atau prinsip dan yang tidak menginginkan reward. Ini menjelaskan keinginan seseorang untuk bertindak dengan benar dan berkembang melalui proses sosialisasi. Sedangkan menurut Bakay dan Huang (2010:4) dalam (Waruwu, 2017) motivasi ekstrinsik adalah langkah yang diambil untuk mencapai suatu tujuan, mencapai suatu tujuan, memenangkan suatu penghargaan, atau memenuhi suatu tenggat waktu. Dengan begitu motivasi bisa meningkatkan *job performance* sesuai dengan penelitian Murti dan Utami (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD) yang mana berhasil membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Perusahaan juga bisa mencapai keberhasilan bila mereka memiliki kualitas yang baik pula. Kualitas perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan, yang mana menjadikan pemimpin sebagai prinsip kunci pencapaian kualitas perusahaan. Kepemimpinan bisa diibaratkan kunci untuk membuka pintu. Walaupun kecil, tetapi mampu membuka pintu seberapa besar dan rumit pintu itu. Kepemimpinan sendiri diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Suwatno & Juni Priansi, 2016). Teori sifat kepemimpinan berfokus pada kualitas individu, termasuk ciri-ciri kepribadian. *Ethical Leadership* dinilai lebih efektif karena mereka memberlakukan karyawannya

secara etis, adil, dan jujur (Robin & Judge, 2017). *Ethical Leadership* merupakan faktor penting bagi organisasi karena membantu mengurangi biaya operasional dengan memperlakukan karyawan dan sumber daya lainnya secara adil dan bermoral (Shafique et al., 2018). Dengan begitu *Ethical Leadership* meningkatkan *Job Performance* terbukti dalam penelitian Maudul dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Selain motivasi dan *Ethical Leadership*, *Self Efficacy* juga dinilai meningkatkan *Job Performance* yang akan membuat perusahaan mencapai keberhasilannya. *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa mereka mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, maka semakin tinggi pula kemungkinan untuk berhasil (Robin & Judge, 2017). Hal tersebut terbukti pada penelitian Dirk De Clerq dengan judul penelitian *Self-efficacy to spur Job Performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility* mendapati kesimpulan yang sama bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

Dengan adanya motivasi kerja, *Ethical Leadership* dan *Self Efficacy* bisa meningkatkan *Job Performance* pada karyawan. Dengan kinerja yang buruk akan berdampak negatif seperti pengurangan sistem kerja. Hal ini memperlambat penyelesaian pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, gaya kepemimpinan. Pengertian *Job Performance* sendiri dianggap suatu hasil dari apa yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya selama periode waktu tertentu

(Dalimunthe, 2018). Sedangkan menurut (Moehariono2012) dalam (Dalimunthe, 2018) *Job Performance* merupakan gambaran keberhasilan pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dijabarkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya terjadi perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian Ayu Erawati dan Dirk De Clerq mendapati kesimpulan yang sama bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*, namun berbeda dengan penelitian Sari dan Candra (2020) dengan judul penelitian Pengaruh pengembangan karir, *self efficacy*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mendapati hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job performance* begitu pula pada penelitian Murti dan Utami (2021). Selain itu juga ada perbedaan dimana pada penelitian Butarbutar dan Satriawan (2021), Silalahi dan Silvianita (2021) *self efficacy* lah yang mempengaruhi motivasi kerja. Karena adanya perbedaan atau *gap research* dapat disimpulkan bahwa masih ada perbedaan pendapat dari penelitian sebelumnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan *ethical leadership* terhadap *job performance* melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening. Dengan obyek penelitian di kantor koperasi Kospin Jasa.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*?
2. Apakah *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*?
4. Apakah *ethical leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*?
6. Apakah *self efficacy* memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap *job performance*?
7. Apakah *self efficacy* memediasi secara signifikan pengaruh *ethical leadership* terhadap *job performance*?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *self efficacy*.
2. Menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *self efficacy*.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *job performance*.
4. Menganalisis *ethical leadership* terhadap *job performance*.
5. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance*.
6. Menganalisis pengaruh *self efficacy* sebagai mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *job performance*.
7. Menganalisis pengaruh *self efficacy* sebagai mediasi pengaruh *ethical leadership* terhadap *job performance*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang *self efficacy*, *ethical leadership*, *job performance* dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

a. Bagi Penulis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah ilmu maupun informasi tentang hal yang diteliti oleh penulis sebagai penerapan dari ilmu yang didapatkan selama kuliah.

b. Bagi Pembaca

Penulis berharap agar penelitian ini memberikan hasil penelitian yang menjadi informasi ataupun bahan referensi bagi setiap pembaca dan juga untuk penelitian selanjutnya semoga dapat memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu masalah.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, *ethical leadership*, *job performance* dan *self efficacy*.

