

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam memiliki peran penting pada suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja saja namun juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan faktor terpenting untuk menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Peningkatan kualitas dan perolehan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang berada didalamnya. Oleh karena itu, Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia terhadap lingkungan yang dinamis (Nur *et al.*, 2021). Adanya sumber daya manusia bisa dilihat dari kemampuan dan bakat yang dimiliki individu akan memberikan hasil yang berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan (Rohman *et al.*, 2021)

Dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor – faktor karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan persaingan agar dapat tercapainya visi dan misi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik dengan itu maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan pondasi awal bagi perusahaan dalam membantu merealisasikan program dan tujuan perusahaan agar dapat tercapai dengan optimal (Abadi *et al.*, 2020), Maka dari itu karyawan juga harus dikelola dengan sebaik mungkin, agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Setiap karyawan tidak dapat terlepas dari kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Irawati *et al.* (2021) menjelaskan suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Salah satu cara agar karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan *self-efficacy* pada karyawan. Hal tersebut merujuk pada pentingnya *self-efficacy* setiap karyawan dalam suatu organisasi (Suhery *et al.*, 2020). *Self-efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Kartika *et al.*, 2018).

Self-efficacy sendiri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa

seseorang dapat melaksanakan dengan baik beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang probabilitas seseorang dapat melakukan tindakan atau masa depan yang sukses dan pencapaian yang baik. Efikasi diri keyakinan individu disaat kemampuan mereka mendapat keyakinan disaat kemampuan mereka melaksanakan tugas pada tingkat kinerjanya. *Self-efficacy* juga berpengaruh bagi motivasi individu untuk bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki dari pada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti, 2015). Memiliki *Self-efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang dapat mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang akan dihadapi serta dapat dan mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu seseorang dalam mencapai tujuannya (Cherian dan Jolly, 2013).

Jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berpengaruh baik pada kinerjanya. Rimper dan Lotje (2014) menjelaskan secara jelas juga menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan *self-efficacy* terhadap kinerja. Kinerja menurut Samsudin (2005) adalah penampilan hasil kerja sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, kinerja karyawan dapat merupakan penilai hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang memangku jabatan structural maupun fungsional tetapi juga kepada seluruh jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, seperti kemampuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bidangnya masing-masing. Karyawan harus memiliki *self-efficacy* yang baik, pada umumnya kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang ada (Johari et al., 2018).

Tidak hanya *self-efficacy* saja yang harus diperhatikan atau ditingkatkan, karyawan juga harus memiliki *employee engagement* yang baik. Katili et al. (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sejauh mana seseorang mampu melibatkan dirinya secara penuh terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya, baik dalam mengekspresikan diri secara fisik maupun mengespresikan terhadap emosional pekerjaannya. Pegawai yang terikat akan menunjukkan hubungan emosional yang positif, optimis, energik, fokus serta berdedikasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Obuobisa-Darko, 2019). Adanya *engagement* pada diri karyawan akan membawa pengaruh baik pada perusahaan karena karena karyawan tersebut merasa terikat pada perusahaan sehingga akan melakukan

tugasnya dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada karyawan adalah kehilangan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dimana karyawan kurang percaya diri pada kemampuan yang dimilikinya, sehingga hal itu dapat membuat keterikatan diri karyawan berkurang sehingga dapat berpengaruh pada kinerja dan perusahaan. Adanya efikasi diri seorang karyawan akan sangat membantu perusahaan untuk menjadi semakin maju, dengan keyakinan itu akan kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan sehingga membuat kepercayaan diri karyawan tersebut meningkat. Kepercayaan serta keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang dapat membuat semua masalah dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karyawan akan merasa senang dan suka pada pekerjaan dan posisi yang diberikan sehingga membuat karyawan tersebut bertahan lama dalam bekerja pada perusahaan atau suatu organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan Chaudhary *et al.*, (2013) menyatakan *self-efficacy* berpotensi dalam meningkatkan *engagement* karyawan, kepuasan kerja, gaya belajar dan peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan Chaudhary *et al.* (2013) dan Chen (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung antara variabel *self-efficacy* dan variabel *employee engagement*. Namun hal berbeda ditemukan Peristiwiana & Syihabudhin (2020) dalam penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berdampak signifikan terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan uraian diatas dan menemukan adanya perdebatan dengan apa yang dilakukan peneliti terdahulu sehingga adanya gap riset penelitian, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian replikasi dari judul “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self-efficacy* dapat berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self-efficacy* dapat berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *employee engagement* dapat berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah *self-efficacy* dapat berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk membuktikan pengaruh *self-efficacy* secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan pengaruh *self-efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement*.
3. Untuk membuktikan pengaruh *employee engagement* dapat berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan pengaruh *self-efficacy* secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap pihak yang berkaitan, yaitu:

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan akademis bagi perusahaan dan dapat memberikan pengembangan wawasan terkait dengan *self-efficacy*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi organisasi:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk melakukan penelitian yang akan dimulai dan yang lebih spesifik terkait dengan *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan *employee engagement*.