

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja Karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga Kinerja Karyawan merupakan aspek yang cukup diperhatikan oleh perusahaan (Sari *et al.*, 2020). Dalam hal ini Kinerja Karyawan harus selalu dalam kondisi yang baik untuk mendorong keberhasilan dari sebuah perusahaan. Konsep tentang Kinerja Karyawan sendiri merujuk pada cara seorang pekerja yang menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja. Hal ini adalah penilaian tentang sejauh mana seorang karyawan memenuhi atau bahkan melampaui harapan, tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (Ardian, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Rohmah, 2020). Dengan kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan (Octavia *et al.*, 2020). Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Ukuran hasil kerja yaitu yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Devi *et al.*, 2016).

Bekerja dengan baik bukan hanya keinginan dari atasan saja melainkan dari semua karyawan yang memiliki tugasnya masing-masing dalam suatu Perusahaan. Namun terkadang keinginan tersebut terhambat sehingga kinerja menjadi terganggu. Salah satu penyebab terganggunya kinerja adalah kepribadian seseorang. Simanullang (2021) mengatakan bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu untuk menunjukkan atau mencerminkan kecenderungan indientias melalui

pemikiran, perilaku dan emosi sebagai hasil perpaduan dari sumber genetik dan pengaruh lingkungan. Selain itu kepribadian merupakan bentuk karakter seorang karyawan yang dapat menjadi kendala ataupun keuntungan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan Octavia *et al.* (2020) mengatakan yang perlu menjadi perhatian karena kepribadian akan sangat mempengaruhi hasil kinerja seorang karyawan.

Kepribadian memiliki sifat yang unik dan konsisten, menunjukkan identitas diri atau gambaran diri dimana tiap individu memiliki perbedaan (Firmana, 2019). Adapun konsep tentang kepribadian juga diuraikan dalam teori *Big five Personality* yang diperkenalkan pertama kali oleh Lewis Goldberg pada tahun 1981 dan dalam perkembangannya dipopulerkan oleh Cartell pada 1999. Djula (2021) mengatakan *Big five Personality* merupakan salah satu alat pendekatan kepribadian yang digunakan sebagai suatu metode atau cara untuk mengembangkan kualitas SDM sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi tinggi. Lima Model tersebut mencakup *extraversion, agreeableness, conscientiousness, emosional stability, dan openness to experience*. (1) *Extraversion* adalah seorang yang bisa digambarkan oleh perasaan dan persepsi yang positif. Oleh karena itu dipandang sebagai seorang yang optimis dan gemar bersosialisasi. (2) *Agreeableness* merupakan individu dengan karakter atau yang sering dikenal sebagai seorang yang memiliki tingkat kemanusiaan yang tinggi, dimana individu tersebut cenderung lebih peduli terhadap orang lain, orang-orang yang masuk dalam kriteria ini adalah orang yang rendah hati dan mau menerima saran. (3) *conscientiousness* merupakan sifat individu yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan selalu berhati-hati dalam bertindak sering. (4) *emosinal stability* adalah seorang yang cenderung lebih tenang dalam menghadapi masalah yang ada serta dapat mengontrol kecemasan dan depresinya. (5) *openness to experience* adalah seorang yang memiliki intelektual yang tinggi atau seorang yang sering disebut merupakan orang yang mempunyai sifat kreatif,

kemampuan untuk maju yang tinggi, dan rasa ingin tahunya besar terhadap sesuatu yang berkaitan dengan hasil kerjanya (Pangastuti, 2018).

Selain faktor kepribadian, Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh Efikasi Diri. Efikasi Diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Handayani *et al.*, 2023). Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul perasaan positif yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya (Indriyani dan Utami, 2018). Efikasi Diri dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang melakukan tindakan tertentu dan diperlukan untuk menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Efikasi Diri yang tinggi dalam diri seseorang mampu meningkatkan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya (Ary dan Sriathi, 2019).

Selain kepribadian dan Efikasi Diri, kepuasan juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja ialah sebuah sikap karyawan yang secara total melakukan segala pekerjaannya. Kepuasan ini akan menjadi penggerak SDM untuk bekerja lebih giat, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan dan menguntungkan perusahaan (Dhani dan Surya, 2023). Selain itu Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan tersebut memberikan hal yang dinilai penting (Hidayat, 2017). Secara umum, Kepuasan Kerjamerupakan sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Kepuasan Kerja menjadi dasar untuk bertindak. Hal ini dijelaskan bahwa individu dengan Kepuasan Kerja yang tinggi cenderung menganggap keterampilan, kemampuan dan usaha lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Adapun individu yang menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka,

seperti nasib, takdir, dan keberuntungan (Yusnaena, 2018). Namun, Kepuasan Kerja juga menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku merupakan faktor utama mempengaruhi apa terjadi pada diri mereka sendiri.

Kepuasan Kerja dari masing-masing individu berbeda, karena pada dasarnya Kepuasan Kerjabersifat individual sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada setiap individu. Dengan keyakinan diri yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja yang terpenuhi, menjadikan seseorang yang realistis terhadap pekerjaannya, memiliki pemikiran yang objektif. Dalam hal ini, Kepribadian sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan karena dengan Kepribadian yang positif tentunya akan berpengaruh pada kepuasan dan kualitas kerja yang mana sejalan dengan konsep *Big five Personality* (Djula, 2021). Selain itu, efikasi juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini dapat terjadi karena jika seseorang mempunyai daya penilaian terhadap diri sendiri, maka seorang karyawan dapat mengukur kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian karyawan akan lebih maksimal dalam kinerja, sehingga akan menghasilkan kepuasan dalam pekerjaannya (Indriyani 2020)

Kepuasan Kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Kosasih, 2017). Kepuasan Kerjamemiliki peran pada Kepribadian dan Efikasi Diri dalam mempengaruhi kinerja, Apabila kepribadian dan Efikasi Diri seorang karyawan baik, maka seorang karyawan dapat memiliki emosional dan pola pemikiran yang baik hal tersebut dapat meningkatkan Kepuasan Kerjaseorang karyawan. Sehingga, seorang karyawan dapat mengasilkan kinerja yang baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerjadapat memediasi Kepribadian dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

Literatur mencatat bahwa Kepribadian, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Yusuf (2021), Cavaliere *et al.* (2021), Pulungan, (2021), Yusnaena, (2018), Prawira dan Suwandana (2019) dan Kosasih (2017). Namun, masih peneliti jumpai ketidakkonsistenan dalam penelitian Poniarsih (2019) dan penelitian Rajak dan Taslim (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peneliti mengidentifikasi adanya gap riset yang dapat dijadikan alasan penelitian selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut “Pengaruh Kepribadian Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Dengan Kepuasan Kerja ”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan Kerja sebagai pemediasi terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan Kerja sebagai pemediasi terhadap Kinerja Karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Menganalisis apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis apakah Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
6. Menganalisis apakah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan Kerja sebagai pemediasi terhadap Kinerja Karyawan.
7. Menganalisis apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan Kerja sebagai pemediasi terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian dapat memberi tambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti dengan mengetahui informasi lapangan secara langsung khususnya pada Kinerja Karyawan serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai Kinerja Karyawan serta diharapkan penelitian ini dapat menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang Pengaruh Kepribadian Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Proposal penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi organisasi untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap karyawan di Bank *Central Asia* .