

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang perlu diperhatikan diperhatikan karena sumber daya manusia memiliki kendali penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan kinerja yang baik maka kinerja pegawai perlu untuk dikelola dan ditingkatkan.

Menurut Noviawati (2016), kinerja adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai pekerjaan yang diberikan. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan hasil kerja sebelumnya dengan hasil kerja masa sekarang, dalam periode dan lingkup tertentu. Menurut Masambe et al. (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik secara kuantitas dan kualitas dalam mengerjakan tugasnya.

Salah satu cara mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada pada diri karyawan tersebut. Salah satunya adalah dengan menumbuhkan keyakinan pada diri karyawan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam istilah ilmu keperilakuan, keyakinan diri tersebut dikenal dengan istilah *self efficacy* (Bandura, 1997).

Beberapa peneliti (Salman, 2016; Cetin & Uskun, 2018; Nurdin et al, 2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam peningkatan kinerja

karyawan. Rahardja (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, pegawai dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan pegawai dengan efikasi diri yang buruk akan menciptakan perspektif bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut Noviandari dan Kawakib (2016) yang menyatakan bahwa individu percaya dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak halangan dan rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak percaya dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti tidak akan terselesaikan dalam menyelesaikan tugasnya.

Namun, Kaseger (2013) membantah pendapat atau teori di atas, sebaliknya, dia mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Noviawati (2016) yang mana dalam penelitiannya ditemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti berpendapat bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja belum jelas, menunjukkan masih ada *research gap* pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

Faktor lain dalam diri karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka adalah perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB). Serna et,al. (2016) mendefinisikan bahwa IWB sebagai kemampuan dalam menciptakan keberhasilan dengan ide yang baru. IWB menjadi indikasi penting untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut De Jong dan Hartog (2008), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan

berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan.

Penelitian-penelitian sebelumnya (Hadi et al, 2020; Hadi & Purwati ,2020; Indrajita et al, 2021; Purwanto et al, 2020; Berisha et al, 2020) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hasil penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian Berliana dan Arsanti (2018) serta Desiana (2019) dimana IWB berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cantner dan Joel (2007) bahwa IWB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Zhang et al (2018) perilaku kerja inovatif dapat memicu konflik terhadap relasi sehingga menurunkan kinerja. Sekali lagi penulis menemukan adanya *research gap* yaitu pengaruh IWB terhadap kinerja belum meyakinkan.

Yang lebih menarik lagi, *self efficacy* dan IWB tidak hanya menjadi prediktor dari kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut ternyata juga memiliki hubungan kausal. Desiana (2019), Berliana & Arsanti (2018), dan Nurmala & Widyasari (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* adalah prediktor dari IWB. Dalam hal ini *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB.

Adanya 2 *research gap* yaitu hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja yang belum jelas dan hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan kinerja belum jelas, serta ditambah dengan adanya hubungan kausal antara *self efficacy*

dan IWB mengindikasikan adanya masalah penelitian, yaitu apakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dimediasi oleh IWB. Literatur tidak banyak melaporkan peran mediasi IWB pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Penulis menemukan sedikit bukti tentang hubungan tersebut, salah satunya dalam penelitian Desiana (2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Innovation Work Behaviour* sebagai Variabel *Intervening*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation work behavior*?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan *innovative work behavior* sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan

1. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.
2. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *innovation work behavior*.
3. Untuk menguji pengaruh *innovation work behavior* terhadap kinerja.

4. Untuk menguji peranan *innovative work behavior* sebagai mediasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

D. Manfaat

1. Bagi Akademisi

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi para peneliti lain di waktu mendatang.

2. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam penerapan *self efficacy* dengan *innovative work behavior* yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat mengenai penerapan teori yang telah didapat di mata kuliah yang telah di terima kedalam penelitian sebenarnya.