

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam sebuah bisnis, persaingan merupakan suatu hal yang pasti akan terjadi. Semakin berkembangnya suatu bisnis, persaingan antar perusahaan akan semakin ketat. Hal ini mendorong banyak perusahaan untuk mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya agar tetap kompetitif. Kinerja maksimal, talenta, tenaga dan kreativitas mereka sangat dibutuhkan organisasi demi keberlangsungan organisasi. Kinerja dikatakan baik apabila suatu organisasi berusaha meningkatkan kapasitas kerja sumber daya manusia (SDM) agar membawa kemajuan dan tetap unggul dalam persaingan (Amalia,Wahyuningsih dan Surwanti, 2021).

Kinerja merupakan suatu konsep universal yang melibatkan perilaku manusia dalam melaksanakan tugas untuk menyelesaikan standar perilaku yang diatur dalam organisasi melalui kesepakatan, guna menciptakan tindakan dan hasil yang diinginkan secara bersama-sama (Siregar,Akhmad,dan Rahmawati 2022). Oleh karena itu, karyawan dituntut langsung oleh perusahaan untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat mengharuskan karyawan untuk dapat memahami kembali

tugasnya sendiri atau mungkin tidak memiliki peran manajerial untuk menyeimbangkan kebutuhan kerja dan keterampilan individu (Murphy, 2020).

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kinerja pekerjaan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pekerjaan adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, efisiensi dan efektivitas kinerja lainnya. Untuk melihat hasil karya ini tentu ada aspek yang bisa diukur di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang nyata, dapat diamati dan diukur. Kinerja organisasi adalah totalitas pekerjaan yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja staf dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya keterlibatan sumber daya manusia secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan adalah suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan (Akbar, 2018). Ini mencakup kombinasi dari berbagai aspek, termasuk keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja. Penting untuk memahami bahwa latar belakang kinerja karyawan dapat bervariasi antara individu. Seseorang yang memiliki latar belakang yang kuat dalam beberapa faktor mungkin tidak berhasil jika faktor-faktor lainnya tidak mendukung. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mempertimbangkan berbagai aspek ini ketika mengevaluasi kinerja karyawan dan mencoba meningkatkannya jika perlu.

Kinerja karyawan yang maksimal tidak lepas dari Perilaku Pemimpin. Perilaku pemimpin adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Perilaku pemimpin juga mencakup kemampuan menciptakan budaya dan nilai-nilai yang sesuai, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Purba dan Silalahi, 2022).

Literatur menunjukkan bahwa perilaku pemimpin secara empiris berpengaruh pada kinerja karyawan. Perilaku pemimpin mempunyai dampak yang signifikan terhadap misi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai keuntungan yang sangat signifikan dalam hal meningkatkan produktivitas pegawai dan tujuan organisasi (Prasetyo, Ali, dan Rekarti 2023). Perilaku pemimpin yang baik ditandai dengan kemampuan individu dalam mempengaruhi atau mengubah lingkungan, berkomunikasi secara jelas dan tegas, pandai dalam mengemukakan gagasan, bijaksana, mengubah pendapat, dan memberikan motivasi, yang mana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Iskandar dan Lo, 2022).

Tidak hanya berpengaruh pada kinerja karyawan, perilaku pemimpin juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Aziz, 2020). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik dan intrinsik lingkungan kerja. Perilaku pemimpin merupakan faktor intrinsik dalam meningkatkan kepuasan kerja di

kalangan karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada tugas mendukung karyawan dalam mencapai tujuan kerja mereka, mendistribusikan pengetahuan dan informasi penting kepada bawahan akan memberikan kepuasan tersendiri pada karyawan (Tran, 2021). Secara empiris, perilaku pemimpin terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Ahmad, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Resniawati (2022) terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan kerja sama antara pemimpin dan sesama karyawan.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan kerja sekaligus kinerja. Sementara kepuasan kerja sendiri adalah salah faktor pembentuk kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara perilaku pemimpin dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Iskandar dan Lo (2022), Hilton *et al.*, (2023), Sudhana (2023), Sutioningsih, Budiyanto dan Suwitho (2021), dan Warista, Efendi dan Pasaribu (2022), dimana dalam penelitian mereka terbukti bahwa perilaku pemimpin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pola perilaku pemimpin, karena karyawan yang merasa bahwa

pemimpin mereka menunjukkan perilaku positif cenderung mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja mereka.

Namun peneliti mengidentifikasi adanya gap riset dari literatur terkait hubungan perilaku pemimpin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada gap riset terkait pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .

Hal senada juga ditunjukkan dalam hasil penelitian Ardiansyah (2022) yang membantah pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka justru menunjukkan bahwa perilaku pemimpin tidak berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja.

Peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara perilaku pemimpin, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan pada gap riset di atas. Lebih khusus lagi peneliti menambahkan variabel *self-efficacy* sebagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Indrawati dan Wardono 2019). Pentingnya *self efficacy* akan terlihat dari

kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang baik dapat memenuhi target yang sudah diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah, mereka akan menganggap target sebagai beban, sehingga mereka tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Peneliti tertarik melibatkan *self-efficacy* dalam penelitian ini karena dari hasil telaah literatur, terbukti *self-efficacy* juga mempengaruhi kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan (Masruroh dan Prayekti, 2021). Artinya, adanya keyakinan diri dalam diri seorang karyawan akan membentuk kepuasan kerja dan hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dan adanya gap riset dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN *SELF EFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Perilaku Pemimpin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Perilaku Pemimpin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

6. Untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

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

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris, pengetahuan, dan referensi mengenai perilaku pemimpin, *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengambil keputusan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.