

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, persaingan kualitas perusahaan semakin ketat khususnya lingkungan bisnis. Lingkungan bisnis disini dapat dikatakan sebuah perusahaan. Perusahaan di berbagai belahan dunia saling bersaing secara ketat dan sangat kompetitif dalam mencapai tingkat tertinggi dalam kinerja perusahaan. Di era globalisasi ini selain perusahaan sangat kompetitif juga berubah dengan cepat. Maka dari itu perusahaan saling berlomba untuk mendapatkan SDM yang unggul dan dapat menjadikan perusahaan menjadi unggul dari yang terunggul.

Karyawan merupakan SDM yang dibutuhkan oleh semua perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, kinerja perusahaan ditentukan oleh SDM yang ada di perusahaan tersebut, yang mengelola dalam suatu perusahaan tersebut adalah SDM. Saat sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan unggul maka kinerja perusahaan akan tinggi dan menjadikan perusahaan tersebut unggul pula. Oleh karena itulah perusahaan berlomba dalam mendapatkan sumber daya manusia yang unggul.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan di suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia seperti merencanakan, mengkoordinasi, serta mengontrol sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Selain mencari SDM yang unggul, perusahaan khususnya di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) juga terus melakukan pelatihan untuk karyawan agar karyawan terus berkembang sesuai dengan

eranya. Kualitas SDM terus ditingkatkan agar kinerja perusahaan tinggi dan perusahaan tidak kalah saing dengan perusahaan lain.

Kinerja merupakan sesuatu hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan, perusahaan kecil maupun besar selalu memperhatikan kinerja karyawan serta perusahaan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja, contohnya seperti *work engagement*, *self efficacy* suatu karyawan serta iklim organisasi.

Work engagement dapat menjadikan kinerja meningkat, hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Nabilah dan Jafar, 2014 mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka keterikatan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Demi meningkatkan keterikatan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan keterikatan yaitu *self efficacy* dan iklim sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Work engagement menurut Nailul dan Marcham adalah keterikatan karyawan yang positif dan komitmen suatu karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja serta nilai nilai yang perusahaan atau organisasi miliki.

Self efficacy menurut (Annisa Irti, 2013) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan serta kompetensi yang dimiliki dalam melakukan tugas serta tantangan untuk mencapai tujuan dan mengatasi setiap hambatan serta tantangan bahkan mengatasi persoalan yang sulit untuk mencapai standar kinerja suatu perusahaan.

Iklim organisasi menurut (Nailul Fajriah, 2016) adalah suatu kepribadian organisasi yang dapat dirasakan anggotanya yang meliputi pemahaman karyawan terhadap kebijakan organisasi, kebiasaan serta prosedur yang berlaku di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, MM kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing dalam pencapaian suatu tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Ketika perusahaan ingin menjadi unggul maka banyak hal yang harus diperhatikan seperti kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan berkaitan dengan *self efficacy* seorang karyawan, iklim organisasi yang ada pada perusahaan atau organisasi serta *work engagement* seorang karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaannya. *Self efficacy* yang tinggi maka karyawan akan merasa percaya diri dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, ketika mereka merasa percaya diri maka mereka mampu menggali pekerjaan mereka lebih dalam dan umumnya mereka akan memiliki *work engagement* terhadap pekerjaan mereka bahkan terhadap perusahaan.

Ketika organisasi atau perusahaan memiliki iklim organisasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja, karena saat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan perusahaan tempat ia bekerja maka karyawan akan senang saat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Saat karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan mereka merasa nyaman di tempat ia bekerja karena iklim organisasi perusahaan baik maka mereka akan merasa terikat dengan pekerjaan serta perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat karena mereka bekerja dengan keadaan senang dan mencintai pekerjaannya, ketika kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan akan meningkat pula.

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Kantor serta nasabah BRI sudah tersebar luas di berbagai daerah Indonesia.

Perusahaan ini memiliki visi “Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara dan *Home to the Best Talent*”. BRI selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah yang ada, serta bekerja secara optimal dan baik. Jam kerja yang dikatakan cukup padat dari jam 7 pagi hingga jam 5 sore membuat kinerja karyawan dipertanyakan. Selain itu masih ada jam lembur yang mengharuskan karyawan pulang malam. Saat akhir bulan dan akhir tahun tidak jarang karyawan pun lebur hingga tengah malam. Bank Rakyat Indonesia selain memiliki jam yang padat, BRI memiliki iklim organisasi yang positif. Fasilitas yang diberikan kantor lengkap, nyaman, bersih, dan antar karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling membantu. Iklim organisasi di BRI yang dikatakan positif membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di kantor. Selain itu pekerjaan yang monoton setiap harinya apakah dapat membuat kinerja tinggi atau tidak. *Self efficacy* dari setiap karyawan juga merupakan modal karyawan agar bisa menyesuaikan dengan lingkungan sekitar serta dapat menyelesaikan masalah yang ada. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki *self efficacy* yang tinggi untuk mendukung aktivitas mereka. Selain itu karyawan juga diharuskan memiliki *work engagement* terhadap BRI, saat jam kerja dikatakan padat dan iklim organisasi dikatakan positif maka seharusnya *work engagement* karyawan tinggi. *Work engagement* yang tinggi menyebabkan karyawan setia terhadap BRI dan tidak ada keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan tinggi walau dengan jam kerja yang padat.

Gap research dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

PENULIS	HASIL	RESEARCH GAP
<i>Self efficacy</i> terhadap <i>work engagement</i>		
Venna Trilolita, dkk (2017)	Signifikan	Adanya kesimpangsiuran hasil

Mustafa Yakin, dkk (2012)	Signifikan	penelitian hubungan antara <i>self efficacy</i> – <i>work engagement</i>
Roger dkk (2011)	Positif	
Mingjun Li, dkk (2015)	Positif	
Nailul Fajriah, dkk (2016)	Signifikan	
Aprilia (2015)	Tidak Signifikan	
PENULIS	HASIL	RESEARCH GAP
<i>Self efficacy</i> terhadap kinerja		
A.A.Ayu Ngr. Dinni, dkk (2017)	Positif	Adanya kesimpangsiuran hasil penelitian hubungan antara <i>self efficacy</i> – kinerja
Nurfajar, dkk (2018)	Tidak Berpengaruh	
Fadiarni Widyaning Putri (2015)	Positif	
Desti Marina Ardanti, dkk (2017)	Positif Signifikan	
Nofi Eka Desiana (2019)	Positif Signifikan	
Iklim organisasi terhadap <i>work engagement</i>		
Richa Chaudhary, dkk (2014)	Signifikan	
Richa Chaudhary (2016)	Signifikan	
Richa Chauhary, dkk (2011)	Positif Signifikan	
Nailul Fajriah, dkk (2016)	Tidak Signifikan	
Dessi Rusliana dewi, dkk (2017)	Positif Signifikan	
Iklim organisasi terhadap kinerja		
Maria Rini Kstrianingsih, dkk (2016)	Positif Signifikan	Adanya kesimpangsiuran hasil penelitian hubungan antara iklim organisasi – kinerja
Muhammad Yusuf, dkk (2017)	Positif Signifikan	
L Farhan Suryadinata, dkk (2015)	Signifikan	
Fakhry Zamzam, dkk (2017)	Positif Signifikan	
Nailul Fajriah, dkk (2016)	Tidak Berpengaruh	
<i>Work engagement</i> terhadap kinerja		
A Nur Insan (2017)	Tidak Signifikan	Adanya kesimpangsiuran hasil penelitian hubungan
Princes Grace Lewiuci, dkk (2016)	Signifikan	

Nabilah Ramadhan, dkk (2014)	Signifikan	antara <i>work engagement</i> – kinerja
---------------------------------	------------	--

Penelitian ini merupakan **Replikasi** dari penelitian terdahulu milik Nailul Fajriah dan Marcham Darokah yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi terhadap Kinerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediator pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* ?
5. Apakah *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja ?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *work engagement* sebagai mediator ?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *work engagement* sebagai mediasi ?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan variabel antara *self efficacy* terhadap kinerja.
2. Untuk menganalisis hubungan variabel antara *self efficacy* terhadap *work engagement*.

3. Untuk menganalisis hubungan variabel antara iklim organisasi terhadap kinerja.
4. Untuk menganalisis hubungan variabel antara iklim organisasi terhadap *work engagement*.
5. Untuk menganalisis hubungan variabel antara *work engagement* terhadap kinerja.
6. Untuk menganalisis hubungan variabel antara *self efficacy* terhadap kinerja melalui *work engagement* sebagai mediasi.
7. Untuk menganalisis hubungan variabel antara iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *work engagement* sebagai mediasi.

D. Manfaat

Dari tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hubungan efikasi diri, iklim sumber daya manusia, keterikatan kerja terhadap kinerja.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi acuan serta masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pihak manajemen dalam pengambilan keputusan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja dalam hal efikasi diri, iklim sumber daya manusia dan keterikatan kerja.
- c. Bagi pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi masyarakat kampus UMY khususnya mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis UMY.
- d. Bagi pihak lain diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang sumber daya manusia.