

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih maksimal sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2010) menyatakan bahwa kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan mampu memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Mengingat pentingnya peran kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi, pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri menjadi sangatlah krusial dan esensial.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Survey pendahuluan yang dilakukan pada karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan belum dilaksanakan secara maksimal, dimana hal tersebut diketahui dari cukup berfluktuasinya tingkat absensi pada karyawan.

Tabel 1. Absensi karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto

Bulan	Jumlah karyawan	Abseni	Persentase
April	34	4	11.76
Mei	34	3	8.82
Juni	34	5	14.71
Rata-rata	34	4	11.76

Sumber : SMK Taman Siswa Purwokerto, 2021

Tabel 1 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto belum maksimal. Adanya absensi membuat guru maupun karyawan kurang maksimal dalam melakukan tugasnya. Absensi juga berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian materi pada siswa. Bahkan survei diketahui keterbatasan teknologi membuat pembelajaran tidak bisa dilakukan secara maksimal karena semua kegiatan dilaksanakan secara daring.

Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan itu sendiri secara individu maupun dalam kelompok (Simamora, 2010). Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi salah satunya oleh *self efficacy*. *Self efficacy* dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja pada karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Penelitian berbeda dilakukan oleh Widyati, Sujana dan Sukadana (2018) yang menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins dan Judge (2013) adalah komitmen organisasi, dimana karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen tinggi, menunjukkan kinerja yang lebih rendah karena merasa kurang loyal kepada organisasi dan tingkat kehadiran yang kurang. Bandula dan Jayatilake (2016) dalam penelitian menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suharto & Suyanto & Nedi

Hendri (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Marsoit et al (2017), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Mekta dan Siswanto (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen pada pegawai tidak berdampak pada pencapaian kinerja yang maksimal.

Kinerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan yang dirasakan karyawan selama bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pada karyawan akan dicapai secara maksimal apabila organisasi memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Terdapat beberapa bentuk motivasi yang selama ini telah diberikan seperti memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, serta kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi dan penghargaan atas kinerjanya yang baik.

Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh organisasi dari seseorang salah satunya tergantung dari motivasi yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut dikatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai

motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian Agusta (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Luhur (2014) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian berbeda dilakukan oleh Hasmalawati (2018) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

SMK Tamansiswa Purwokerto merupakan sekolah kejuruan yang memiliki tiga konsentrasi yaitu Perbankan dan Keuangan, Usaha Perjalanan Wisata dan Akomodasi Perhotelan. Sekarang ini pihak sekolah dituntut agar selalu meningkatkan kinerja semua anggota organisasi baik guru maupun karyawan agar visi dan misi sekolah dapat dicapai dengan maksimal.

Terdapat *research gap* dalam penelitian dimana sebelumnya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Widyati, Sujana dan Sukadana, 2018). Hasil penelitian juga berbeda yang dilakukan oleh Marsoit et al (2017), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Mekta dan Siswanto (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pada pengaruh kepuasan terhadap kinerja, Adiyasa dan Windayanti (2019) menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan juga diketahui dari penelitian Hasmalawati (2018) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Self efficacy*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto.”**

B. Perumusan Masalah

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pada karyawan antara lain ditandai dengan adanya karyawan kurang yakin dengan kemampuannya sehingga masih banyak bertanya dan kurang yakin dengan hasil pekerjaannya. Selain itu, permasalahan juga terjadi karena kurangnya komitmen pada karyawan dalam bekerja sehingga yang datang terlambat, dan tidak selesainya pekerjaan tepat waktu. Permasalahan juga terjadi karena masih ada karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja sehingga ada karyawan yang ijin pada saat jam kerja, maupun masih adanya tidak puas yang dirasakan karyawan saat bekerja terkait finansial yang diterima.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada variabel *self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap dan kinerja pada karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2021.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

- b. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam kajian topik *self efficacy*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja.

- b. Manfaat praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi perusahaan terkait kinerja karyawan. Penelitian diharapkan juga menjadi bahan rujukan dalam pengambilan keputusan apabila terjadi penurunan kinerja pada karyawan.