

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa pensiun adalah masa dimana seseorang pegawai sudah tidak aktif lagi pada pekerjaannya. Masa pensiun tidak hanya terjadi karena seorang pegawai sudah mencapai batas usia yang sudah ditentukan, ada beberapa penyebab lain seorang pegawai pensiun, yaitu kematian yang terjadi saat pegawai masih aktif bekerja sebagai akibatnya dibayarkan uang pensiun janda/dudanya, seorang pegawai yang memilih berhenti sebelum mencapai usia pensiun sehingga dibayarkan uang pensiun saat mencapai usia pensiun dengan memperhatikan masa kerjanya, serta pegawai yang masih aktif bekerja dan menjadi cacat sehingga tidak mampu bekerja lagi. (UU RI Nomor 11 Tahun 1969)

Program dana pensiun merupakan salah satu perencanaan masa depan untuk mengantisipasi kesulitan ekonomi yang akan terjadi setelah tidak mempunyai penghasilan yang tetap untuk menjamin kelangsungan hidupnya pada masa tua. Beberapa perusahaan juga telah memulai mengikuti program dana pensiun. Program ini adalah salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap para pegawainya yang telah mendedikasikan dirinya di perusahaan tersebut selama masih aktif bekerja. program ini juga dapat memberikan rasa aman terhadap para pegawai untuk kesejahteraannya setelah tidak aktif lagi di perusahaan tersebut. Program dana

pensiun ini dapat memudahkan pegawai dalam menginvestasikan penghasilannya selama masih aktif bekerja untuk sebagai penghasilan pada masa tua (Chossy, 2020).

PT.Taspen (Persero) merupakan Badan usaha Milik Negara yang dibentuk untuk mengelola acara jaminan Sosial bagi Aparatur Sipil Negara dan pejabat Negara. Taspen dibuat sesuai Undang – Undang Republik Indonesia angka 11 Tahun 1969 tentang “pensiun Pegawai serta pensiun Janda/Duda Pegawai” undang-undang ini mengalami dua kali revisi yaitu undang-undang nomor 11 Tahun 1992 tentang “Dana pensiun” untuk menyempurnakan undang-undang ini revisi terakhir yaitu undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang “Sistem jaminan Nasional” (Delin, 2020). Dalam pelaksanaan proses kegiatan PT.Taspen memiliki slogan “Melayani Melebihi harapan Peserta” serta memiliki misi “Mewujudkan Manfaat serta Pelayanan yang Semakin Baik Bagi Peserta dan *Stakeholder* lainnya Secara Profesional dan Akuntabel, berlandaskan Integritas dan Etika yang Tinggi” untuk mewujudkan pelayanan yang sesuai dengan slogan dan misi maka berdasarkan peraturan direksi nomor PD-37/DIR/2017 tentang Sistem Manajemen Mutu PT.Taspen (Persero) serta pasal 1 disebutkan bahwa “PT.Taspen (Persero) melaksanakan sistem manajemen mutu berdasarkan standar Mutu International ISO 9001:2015” (Delin, 2020).

Sumber daya manusia didalam PT. Taspen melalui seleksi yang ketat, dimana perusahaan telah menetapkan beberapa kriteria dan juga ujian masuk perusahaan. Sehingga. Calon pegawai perusahaan harus memiliki integritas yang memadai untuk dapat diterima oleh perusahaan. Maka, selayaknya karyawan juga meningkatkan

kapasitas dirinya untuk membangun perusahaan agar lebih baik sesuai dengan visi misi perusahaan yang setiap tahunnya kian meningkat dalam melayani pensiunan.

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia selalu menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan bagi tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Jadi pada intinya kinerja karyawan dijadikan tolak ukur tercapainya tujuan perusahaan dengan mengupayakan yang terbaik dan pada akhirnya mendapatkan hasil yang maksimal dan berupa *reward*.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Irham, 2011). Jadi, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kualitas menurut aturan yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab didalam pekerjaannya, dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada

seorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui jikaitidak terdapat tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95). Pengukuran kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi pada performa karyawan dan perencanaan tujuan dimasa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan dapat dikendalikan serta dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisien dan efektivitas semua proses bisnis perusahaan.

Hal yang mendukung kinerja karyawan adalah ada dalam aspek diri karyawan dalam bentuk *self efficacy* yang merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Lunnenburg, 2011). *Self efficacy* sangat penting bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang telah dimiliki daripada sesuatu secara objektif (Medhayanti, 2015). Sedangkan Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai *judgement* seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Bandura, 2016)

Berdasarkan survey dari Ramadani (2020), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficiacy* dengan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyati, (2018), yang membuktikan adanya pengaruh signifikan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan Kantor SP Plaza Batam. Sedangkan, pada penelitian Hajar (2019) yang berjudul pengaruh *self efficacy* dan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta terdapat hasil tidak signifikan antara *self efficiency* dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen kerja. Kinerja karyawan dan komitmen merupakan hal yang tidak dipisahkan dimana kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi (Kartika, 2016). Komitmen karyawan dalam mengembangkan perusahaan adalah bagian penting dalam kinerja. Tetapi pada kenyataannya, untuk dapat memperoleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi bukanlah hal yang mudah.

Berdasarkan survey dari Siagian (2019), mendapat hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan orientasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Kemudian pada penelitian Makarim (2018), menyebutkan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman. Sedangkan pada survey penelitian Mulyajansih, (2019) mendapatkan hasil penelitian yaitu secara parsial komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Pusat.

Dalam memaksimalkan seluruh kinerjanya, seorang karyawan harus dapat memperhatikan tingkat kedisiplinan di lingkungan kerjanya. Komitmen dan kinerja

dimana didalamnya harus terdapat perilaku disiplin yang baik mencerminkan yang rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan perusahaan, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian Jufrizen (2019), menghasilkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian peneliti Isvandari (2017) dan Santoso (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian dari Gulo (2019) terdapat hasil tidak signifikan pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan, kemudian menurut Candana, dkk (2020) bahwa disiplin kerja

tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pusat terhadap kantor Cabang Tuasan.

Didalam kinerja dimana didalamnya harus terdapat kesejahteraan, hal itu penting untuk diberikan kepada karyawan karena ada atau tidaknya program kesejahteraan sebagai ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan (Zuhara, 2019). Kesejahteraan bagi karyawan harus terpenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Kebutuhan untuk meningkatkan semangat tidak akan pernah berakhir, adanya kompetisi dunia selalu ada sehingga perusahaan perlu meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya manusia serta faktor-faktor produksi yang dimiliki. Menurut Panjojo (2015), kesejahteraan yang diberi perusahaan kepada karyawan menjadi balas jasa baik materil dan non materil yang diharapkan dapat memacu semangat kerja dari karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya seluruh visi misi perusahaan.

Pada penelitian Jepkemoi, (2014) dengan judul penelitian *Perceived Relationship Between Employee Welfare Programs And Employee Performance At Kenya Pipeline Company* mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh signifikan secara positif pada kesejahteraan terhadap kinerja karyawan perusahaan pipa di negara Kenya. Begitupula dengan penelitian dari Kona'ah (2020),

mendapatkan hasil serupa yaitu program kesejahteraan dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Kemudian, hasil berbeda terjadi pada penelitian Kusumawati (2013), dengan menghasilkan penelitian berupa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu ditulis oleh Tamimi (2019) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan memiliki hasil berupa adanya hubungan signifikan antara ketiga variabel dengan kinerja karyawan bagian produksi di UD Roti Matahari Pasuruan. Pada penelitian ini, peneliti tertarik menambahkan variabel kesejahteraan karyawan karena pada penelitian Kona'ah (2020), mendapatkan hasil serupa yaitu program kesejahteraan dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Taspen (Persero) cabang Purwokerto yang berlokasi di jalan Prof. Dr. Suharso No. 54, Mangunjaya, Purwokerto Lor, Kec. Purwokerto Tim, Kab. Banyumas, Jawa Tengah 53121. Sedangkan PT. Taspen (Persero) cabang Cirebon yang berlokasi di jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 12, Sukapura, Kec. Kejaksaan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45122. Dan PT. Taspen (Persero) cabang Malang yang berlokasi di jalan Raden Intan, Polowijen, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126 merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola acara jaminan Sosial bagi Aparatur Sipil Negara dan pejabat Negara. Untuk dapat

menjalankan tugas dalam memberikan pelayanan sosial di bidang jasa, maka karyawan PT. Purwokerto (Persero) cabang Purwokerto, Cirebon, Malang dituntut maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel komitmen kerja terhadap karyawan BUMN PT. Taspen Persero di 3 provinsi yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur lebih tepatnya di kantor cabang Purwokerto, Cirebon dan Magelang.

Sehingga faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas mengenai permasalahan di dalam perusahaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy*, komitmen kerja, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto?
2. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang?
3. Apakah komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang?
5. Apakah kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi menjadi berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dan dibatasi hanya pada karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.

2. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu *self efficacy*, komitmen, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan dengan variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan.
3. Periode waktu penelitian pada bulan Desember 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Menganalisa dan menguji pengaruh signifikan *self efficacy*, komitmen kerja, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.
2. Menganalisa dan menguji pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.
3. Menganalisa dan menguji pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.
4. Menganalisa dan menguji pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang
5. Menganalisa dan menguji pengaruh signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap berbagai pihak-pihak yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai sumbangsih teoritis bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan *self efficacy*, komitmen kerja, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengaplikasi dan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia di PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.