

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen faktor produksi utama dalam suatu organisasi perusahaan. Peran SDM sangat penting karena semua komponen faktor produksi dikendalikan oleh SDM. Peralatan yang canggih sekalipun tidak akan berperan tanpa sentuhan SDM yang mengoperasikan teknologi tersebut. Oleh karena itu, maka SDM harus dikembangkan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi. Kualitas SDM yang baik merupakan salah satu tolak ukur kinerja karyawan (Sunarmintyastuti & Suprpto, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2021; Afandi 2018)

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan pada organisasi apapun, termasuk pada Objek Wisata Air Bojongsari (OWABONG) Purbalingga. Owabong merupakan destinasi wisata air yang sangat terkenal di Purbalingga, yang merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang pariwisata air. Owabong telah berkembang menjadi Water Park Owabong yang sangat terkenal sampai kawasan Barlingmascakeb Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap dan Kebumen bahkan di tingkat provinsi. Perkembangan Owabong tidak terlepas dari kualitas pengelola yang baik dan kompeten. Saat

ini Owabong mempunyai : 133 karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tujuan Owabong tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik, yang didasarkan pada kinerja. Oleh karena itu lingkungan Owabong karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau memiliki disiplin tinggi yang diperlukan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Menurut Hasibuan, (2017) dalam Arisanti, (2019) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *Self efficacy*, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kondisi sosial yang mengacu pada keyakinan dan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan dan bahwa orang tersebut dapat dipercaya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Iroegbu dalam Astutik & Surjanti (2018). Menurut Arista, dkk (2022), *Self Efficacy* adalah hal yang penting

dalam dunia pekerjaan, seseorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pekerjaan, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah

seseorang dapat dengan tegas menyampaikan masalah yang dihadapi. Muis, dkk (2018) “*Self Efficacy* merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya yaitu ketika seorang pegawai atau karyawan hendak di depan umum maka seorang tersebut harus memiliki kepercayaan diri agar tampil dengan baik”.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet Giyanto sebagai HRD, fenomena-fenomena yang terkait dengan *self efficacy* pada Owabong Water Park Purbalingga diantaranya yaitu, karyawan yang tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya. Serta didapati pula karyawan yang *self efficacy* nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Namun dilain sisi dengan adanya *self efficacy* mampu membuat karyawan waspada terhadap pekerjaannya dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan dkk (2022), Laksmi dkk (2021), Kartika dkk (2018), Gayatri & Onsardi (2020), Indarwati (2022), semuanya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian menurut Setyabudi, dkk (2018) hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adanya *self efficacy* yang berkarakter mampu mengatur dirinya sendiri sehingga didapatkan cara untuk mengerjakan sebuah aktivitas dengan baik sebagaimana yang diharapkan individu maupun pihak lainnya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah keadilan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terikat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2018). Menurut Luthans (2009) dalam Bagis, dkk (2019) “Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Bapak Slamet Giyanto selaku HRD menyatakan, didapati karyawan yang kurang tepat dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Serta didapati pula karyawan yang tidak nyaman dengan kegiatan organisasi tertentu yang ada dilingkup perusahaan. Sehingga pihak Owabong perlu meningkatkan komitmen organisasi karena komitmen organisasi para karyawan masih terbilang kurang sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk (2018), Frimayasa & Lawu (2020), Hayati dkk (2020), Djoh, dkk(2021), semuanya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian menurut Wulandari, dkk (2021)

menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor *self efficacy* dan komitmen organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan transformasional. Menurut Northouse (2018) kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut dimana pimpinan dapat mengalahkannya kepentingan sendiri demi kebaikan para pengikutnya. Sedangkan menurut Supratha (2016) dalam Izzatunnisa dkk (2021), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Slamet Giyanto selaku HRD, gaya kepemimpinan yang sudah cukup bijaksana dan juga lebih mengutamakan pekerjaan dan mementingkan organisasi. Tetapi didapati para karyawan yang masih kurang dalam mengembangkan ide-ide baru. Sehingga kurangnya pembaruan itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, Pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi maka kinerja karyawan akan membaik.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Rijanti (2022), Turambi (2022), Burhanudin & Kurniawan (2020), Arthawan & Mujianti (2017), semuanya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian menurut Hartawan & Sopanah (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang merupakan penelitian dari Laksmi (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil”. Pada penelitian ini saya menambahkan variabel kepemimpinan transformasional yang diambil dari penelitian Rivai (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada subjek penelitian. Pada penelitian sebelumnya respondennya adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil). Sedangkan pada penelitian ini respondennya adalah karyawan swasta yaitu karyawan Owabong Water Park Purbalingga.

Alasan peneliti memilih Owabong Water Park Purbalingga sebagai tempat penelitian yaitu karena Owabong Water Park Purbalingga merupakan destinasi wisata yang menjadi tujuan wisata favorit para wisatawan baik dalam kota maupun luar kota, serta menjadi salah satu tempat wisata yang berpotensi untuk dikembangkan di kota Purbalingga. Serta adanya fenomena tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan seringkali terjadi, seperti datang terlambat dan

menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan. Seharusnya sebagai penyedia pelayanan, para pihak pengelola harus dapat memberikan hasil kerja yang maksimal supaya dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini berjudul “ **Pengaruh *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Owabong Water Park Purbalingga** “.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Variabel independen yang digunakan adalah *Self Efficacy* (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah

Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada karyawan Owabong Water Park Purbalingga pada tahun 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Owabong Water Park Purbalingga.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Owabong Water Park Purbalingga.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Owabong Water Park Purbalingga.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Owabong Water Park Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi *self efficacy*, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memperhatikan *self efficacy*, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan pada Owabong Water Park Purbalingga dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing karyawan.

c. Bagi akademik dan ilmu sumber daya manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk peneliti lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.