

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi besar maupun organisasi kecil. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat menentukan dalam proses pengembangan bisnis. Peningkatan sumber daya manusia adalah suatu kunci keberhasilan pembangunan, hal ini bisa disadari mengingat bahwa manusia merupakan subjek sekaligus objek pada pembangunan nasional (Qurbani, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan maupun organisasi merupakan faktor penting dalam berkembang tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan menggunakan berbagai alternatif agar perusahaan mereka dapat berkembang dengan SDM yang berkualitas (Sinambela, 2016). Kualitas SDM mampu menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan. Perusahaan perlu menyadari bahwa banyak faktor yang berperan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu yang menjadi keberhasilan suatu organisasi adalah kualitas SDM nya (Pituringasih, 2019).

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik seharusnya ada di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berbagai kebutuhan yang pemenuhannya di kelola oleh perusahaan BUMN adalah meliputi Pertambangan, Kontruksi, Transportasi, Keuangan, Kesehatan dan lain-lain. Salah satunya dalam bidang transportasi perusahaan pasti menginginkan pencapaian yang telah

direncanakan, salah satu contoh adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau PT. KAI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan jasa angkutan penumpang dan jasa angkutan barang kereta api di indonesia. (<https://www.kai.id/2017>)

Daerah Operasi V Purwokerto dari PT Kereta Api Indonesia, juga dikenal sebagai PT KAI DAOP V Purwokerto, salah satu daerah operasi kereta api di Indonesia. Daerah Operasi V Purwokerto dikelola oleh PT KAI (Persero), yang diatur oleh dewan direksi PT KAI dan diawasi oleh *Executive Vice President* (EVP) yang melapor kepada dewan direksi dan bertanggung jawab kepada dewan direksi. Terdapat beberapa stasiun penting di Daerah Operasi V Purwokerto, termasuk Stasiun Purwokerto, Stasiun Kutoarjo, Stasiun Kroya, Stasiun Cilacap, dan Stasiun Karanganyar. Dipo lokomotif berada di sebelah stasiun Purwokerto, sedangkan gudang kereta api berada di stasiun (<https://railfansid.fandom.com/>).

Kinerja adalah tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja ketika melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang didelegasikan (Mangkunegara, 2017). Karyawan menjadi aspek penting yang memiliki tenaga untuk mengendalikan dan menetapkan keberlangsungan sebuah perusahaan (Ali & Wardoyo, 2021). Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang baik kepada suatu organisasi/perusahaan (Susanto, 2019). Karena perusahaan merupakan suatu lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan (Ary dkk, 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, bapak Wawan sebagai pelaksana SDM PT. KAI DAOP V Purwokerto, memiliki beberapa fenomena yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini masih bersifat hipotesis sehingga perlu diuji kembali.

Berdasarkan wawancara, ditemukan salah satu fenomena yang berkaitan dengan *self-efficacy*. karyawan yang merasa tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya yang menjadikan seorang karyawan sering bertanya dengan pimpinan, namun dilain sisi dengan adanya *self efficacy* mampu membuat karyawan waspada terhadap pekerjaannya dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Sehingga perlu diteliti apakah *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016) Efikasi diri seseorang adalah keyakinan pada kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas. Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk berhasil meningkat seiring dengan tingkat efikasi dirinya. Menurut Busro (2017) *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan seorang individu tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Yoman et al (2018) Efikasi diri ialah keyakinan bahwa seorang dapat menyelesaikan persoalan dalam berbagai konteks dan mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Prabowo (2020), Pulungan & Rivai (2021), Julita, dkk (2019), Arista, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. Namun *self-efficacy* tidak berpengaruh dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Sari & Candra (2020).

Selain *self-efficacy*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control*. Berdasarkan wawancara dengan bapak wawan selaku pelaksana SDM yang dilakukan oleh peneliti, terdapat fenomena terkait *locus of control*, ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki inisiatif dalam pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pengendalian diri dari karyawan itu sendiri. Baik yang dipengaruhi oleh kondisi internal maupun external.. Sehingga perlu diteliti apakah *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang mereka miliki.

Menurut Robbins (2016) *locus of control* adalah tingkat sampai dimana orang percaya mereka dapat mengendalikan nasibnya sendiri. Mereka lebih suka bertanggung jawab terhadap konsekuensi dan bergantung pada *standar internal* mereka sendiri tentang baik atau buruk untuk memandu perilaku mereka. Menurut Indriasari & Angreany (2020) *locus of control*, yang mengacu pada respons awal sebagai dasar untuk respons berikutnya, adalah sesuatu yang tidak diragukan lagi meningkatkan kualitas seseorang. Menurut Micomonaco & Espinoza (2022) *Locus of control* yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka yang memiliki *locus of control* yang tinggi, yang juga dikenal sebagai individu internal, lebih puas daripada mereka yang memiliki *locus of control* yang rendah, yang juga dikenal sebagai individu eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Lestariningsih (2017), Pulungan & Rivai (2021) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan. Namun *locus of control* berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hendri & Kirana (2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pengembangan karir. Berdasarkan wawancara dengan bapak wawan selaku pelaksana SDM yg sudah dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto. Beberapa karyawan sudah memiliki kompetensi dan skill yang dibutuhkan di bidang pekerjaannya. Namun seiring berkembangnya teknologi dan zaman, dibutuhkan pembaharuan agar karyawan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan sehingga sejalan dengan pengembangan karir pada bidang pekerjaan yang terikat. Namun masih ada karyawan yang kurang memiliki skill dan kompetensi yang dibutuhkan. Sehingga membutuhkan pelatihan dan pendidikan yang tepat. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Menurut Mondy (2008), pertumbuhan karir melibatkan peningkatan pendidikan, naik jabatan di perusahaan, dipromosikan, dan mendapatkan pengalaman kerja yang sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan. Fenomena ini perlu diteliti untuk menguji apakah pengembangan karir mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) supaya perusahaan dan pekerja yg bersangkutan bisa berkembang secara maksimal, pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka dalam organisasi. Ali, dkk (2019) Pengembangan karir bertujuan untuk mengembangkan dan membangun jalur karir karyawan dalam berbagai cara. Kegiatan pengembangan membawa sikap

positif terhadap karir yang melibatkan pengembangan, dan pada akhirnya sikap positif terhadap kinerja karyawan. Kaswan (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karyawan adalah proses di mana mereka memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas mereka saat ini dan di masa depan. Berdasarkan sudut pandang tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk membangun jalur karir karyawan dalam rangka membantu mereka memperoleh keterampilan dan menumbuhkan pola pikir yang berorientasi pada kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryantiko & Lumintang (2018), Winda, dkk (2016), Azizi, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan. Namun pengembangan karir yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh penelitian Nuriyah dkk (2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara dengan bapak wawan selaku pelaksana SDM yang telah dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto. Secara garis besar hampir semua karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Mereka merasa puas karena KAI DAOP V sudah memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Namun masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas dengan kesesuaian skill dan bidang pekerjaan yang mereka jalani. Fenomena ini perlu diteliti untuk menguji apakah kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Irmayani (2021) Ketika seseorang mampu atau tidak mampu menyamai ekspektasi dari proses kerja dan kinerja, mereka dikatakan mengalami kepuasan kerja. Kondisi emosional positif yang ditimbulkan oleh evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja yang positif dikenal sebagai kepuasan kerja. Menurut Pertiwi & Gorda (2019) Kepuasan kerja ialah perasaan yang dimiliki seseorang sebagai respon atas lingkungan yang terdapat sehingga mendorong seorang serta menggerakkan dan mengarahkan sikap untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Rismayadi & Maemunah (2016) Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan oleh semua karyawan tergantung pada lingkungan sekitar. Berdasarkan sudut pandang ini mengarah pada kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah pengalaman yang menyenangkan di tempat kerja yang memotivasi individu untuk memenuhi tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari & Supriyatin (2020), Bagaskara dan Rahardja (2018), Syawal (2018) yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun kepuasan kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (2018).

Berdasarkan research gap yang ada pada variabel-variabel yang telah disebutkan di atas, maka perlu dilakukan penelitian kembali untuk mengetahui apakah variabel bebas seperti *self-efficacy*, *locus of control*, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) yang meneliti pengaruh variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Sebagai

pengembangan, peneliti menambahkan dua variabel independen, yaitu variabel pengembangan karir berdasarkan penelitian milik Bolung, dkk (2021) serta variabel kepuasan kerja berdasarkan penelitian milik Bagaskara dan Rahardja (2018). Maksud dari penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali kepada variabel yang telah terbukti pada penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan 2 variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan menyumbangkan informasi penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT. KAI DAOP V Purwokerto. Kemudian penelitian ini juga memiliki perbedaan pada subjek yang diteliti oleh Ary dan Sriathi (2019), penelitian ini yaitu pada karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengambil judul "**Pengaruh *Self-efficacy, Locus of Control, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop V Purwokerto***"

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy, locus of control*, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto?

2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembatasan yang di maksud, maka peneliti membatasi ruang lingkungan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada kajian kinerja pada seluruh karyawan tetap PT. KAI DAOP V Purwokerto.
2. Variable yang diteliti dibatasi pada kinerja karyawan sebagai variable terikat, adapun *Self-efficacy*, *Locus of Control*, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja merupakan variable bebas.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai perumusan masalah, maka tujuan yg akan dicapai pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *self efficacy*, *locus of control*, pengembangan karir dan kepuasan kerja apakah berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.
2. Untuk menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto
3. Untuk menganalisis apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.
4. Untuk menganalisis apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.
5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Sebagai tugas akhir Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
  - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi *self-efficacy*, *locus of control*, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

## 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*, *locus of control*, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

### b. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh manajemen PT. KAI DAOP V Purwokerto 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 ialah hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya buat mempertinggi ilmu pengetahuan dan 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.