

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi.

Kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Maju mundurnya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Hal tersebut dapat dilihat melalui *Human Development Index* (HDI). *Human Development Index* memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia disuatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. Adapun hasil peringkat HDI Indonesia di Asia Tenggara dalam kurun waktu lima tahun terakhir sebagai berikut :

TABEL 1.1

**Tabel 1. 1 Peringkat Human Development Index (HDI)
Negara Asia Tenggara**

No	Negara	2017	2018	2019	2020	2021
1	Singapore	12	12	12	11	11
2	Brunei Darusalam	47	47	47	47	47
3	Malaysia	62	63	62	62	62
4	Thailand	82	79	79	79	79
5	Filipina	111	111	109	107	107
6	Indonesia	112	110	108	107	107
7	Vietnam	118	118	117	117	117
8	Kamboja	146	144	144	144	144
9	Myanmar	149	148	147	147	147

Sumber: UNDP (United Nations Development Program)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Indonesia mendapatkan peringkat keenam dalam *Human Development Index*, yang masih berada di bawah dibandingkan dengan negara Singapore, Brunei, Malaysia, Thailand dan Filipina. Hal tersebut menunjukkan sumber daya manusia di Indonesia belum cukup bagus. Dengan kata lain perkembangan sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan kelima negara di Asia Tenggara tersebut. Rendahnya perkembangan sumber daya manusia di Indonesia menunjukkan masih banyak sumber daya manusia yang kurang berkualitas karena rendahnya tingkat pendidikan serta rendahnya *softskill* yang dimiliki.

Seperti yang terjadi di industri MICE (*Meetings, Incentive, Convention, Exhibition*) yaitu PT. Tamam Wahana sebagai salah satu perusahaan penyedia event terkemuka juga tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia. Keberhasilan yang dicapai PT. Tamam Wahana ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya (Rivai, 2011). Berikut Tabel 1.2 yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Tamam Wahana pada semester 1 Tahun 2022.

Tabel 1. 2 Tingkat Kinerja Karyawan PT. Tamam Wahana Semester 1 Tahun 2022

No	Bulan	Target	Tingkat Kinerja
1	Januari	100	80
2	Februari	100	85
3	Maret	100	90
4	April	100	70
5	Mei	100	80
6	Juni	100	85

Sumber: Hasil pengolahan data dari bagian HRGA PT. Tamam Wahana

Berdasarkan pengolahan hasil data diatas, didapati bahwa adanya permasalahan pada hasil kinerja yang berubah – ubah. Pada bulan Maret sebesar 90% ke bulan April sebesar 70%, penurunan yang cukup signifikan ini menyebabkan kinerja karyawan di evaluasi. Karena menurunnya nilai capaian kerja dari target yang sudah diberikan perusahaan sehingga produktifitas perusahaan juga tidak sesuai dengan target yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu

melakukan evaluasi agar tidak terjadinya penurunan kinerja pada periode-periode selanjutnya.

MICE adalah kegiatan pariwisata yang aktifitasnya menggabungkan *BUSINESS* (bisnis) dan *LEASURE* (waktu luang), biasanya melibatkan sekelompok orang yang bekerja sama. Serangkaian kegiatan berupa Pertemuan, Insentif, Konvensi, Pameran (*Meetings, Incentive, Convention, Exhibition*) (Kesrul 2004)

MICE adalah rangkaian kegiatan pengusaha dan profesional yang berkumpul di satu tempat dimana aktifitasnya terkondisikan untuk membahas permasalahan, topik atau isu yang sama. *MICE* dapat berupa proposal dan produk dan dapat dikategorikan ke dalam paket perjalanan yang dapat dijual kepada asosiasi, organisasi, instansi, lembaga, perusahaan, korporasi dan sebagainya baik dalam skala ukuran domestik maupun internasional (Oka , 2000).

Tentunya industri *MICE* tidak terlepas dari orang-orang yang berada di dalamnya, termasuk sumber daya manusia dari *MICE* itu sendiri. Berkembangnya *MICE* tidak dapat berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya yang berkualitas, sebab mustahil industri *MICE* dapat mencapai kesuksesan tanpa adanya manajemen sumber daya yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sistem operasi suatu perusahaan merupakan salah satu kunci atau modal yang memegang peranan penting dalam meraih tujuan suatu perusahaan. Karenanya, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Keunggulan teknis dan ketersediaan sumber daya keuangan bukan satu-satunya penentu keberhasilan perusahaan. Namun, faktor manusia juga merupakan faktor penting.

Manajemen SDM juga dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada di antara orang-orang (karyawan). Kepemimpinan dan pemanfaatan dikembangkan secara optimal di dunia nyata untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan pribadi. Manajemen SDM dan pengembangan bakat sangat penting untuk membimbing, mengatur dan mempekerjakan karyawan sehingga perusahaan dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan motor penggerak organisasi suatu perusahaan, sehingga personel perusahaan perlu dikelola secara

profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan persyaratan dan kemampuan untuk memuaskannya. Keseimbangan ini merupakan kunci terpenting bagi suatu perusahaan untuk berkembang secara produktif dan berkeadilan (Mangkunegara, 2005).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan dan harus dikelola dengan baik karena kegiatan perusahaan tidak mungkin tanpa adanya mereka. Peningkatan produktivitas karyawan berdampak langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja adalah keberhasilan dan kuantitatif tugas atau tugas (hasil) yang dicapai per satuan waktu ketika melakukan tugas kerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja, atau produktivitas tenaga kerja, adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2000).

Agar tujuan perusahaan bisa terwujud, maka pihak perusahaan wajib bisa memuaskan karyawannya lantaran kepuasan kerja karyawan adalah pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yg menyenangkan dan mengasihi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang baik (Pratiwi, 2013). Oleh karenanya keterlibatan semua karyawan baik menurut strata tertinggi sampai terendah diharapkan buat bersama-sama menghadapi banyak sekali syarat yang semakin berat ini. Dengan kerjasama yang baik sesama karyawan maka perusahaan akan lebih siap membentuk keunggulan bersaing dan selalu bisa eksis pada situasi pasar yang cepat berkembang dan dinamis.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel kerja yang sangat penting karena memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas perusahaan dan

pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja, di sisi lain, dipengaruhi oleh karakteristik individu. Karakteristik pribadi seperti *self esteem* (keyakinan yang ada didalam diri sendiri), *self- efficacy* (kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan tugas tertentu dan kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki), *locus of control* (kepercayaan seseorang pada sumber yang menentukan hidup mereka) adalah faktor internal dari kepribadian seseorang.

Menurut Basak dan Ghosh (2011), *locus of control* adalah keyakinan seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi dirinya. Rahayuningsih (2016) menyebutkan beberapa dimensi dari *locus of control* eksternal dan internal, yaitu: individu yang bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, selalu berusaha mencari solusi dari masalah, selalu berusaha berpikir seefektif mungkin, dan selalu memiliki pemikiran bahwa usaha diperlukan untuk dapat berhasil, mudah untuk menyerah, tidak suka berusaha karena percaya bahwa faktor eksternal yang punya kontrol, malas mencari informasi, memiliki harapan ada sedikit korelasi antara usaha dan keberhasilan, rentan untuk dipengaruhi dan memiliki ketergantungan pada saran orang lain. Orang percaya bahwa kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan dan motivasi. Individu yang dapat mengontrol hidupnya dikatakan memiliki *locus of control internal*. Individu yang lain percaya bahwa nasib, kesempatan, keberuntungan, atau tindakan orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang yang percaya bahwa kekuatan di luar kendali mereka berasumsi bahwa apa yang terjadi pada mereka memiliki *locus of control eksternal*.

Self Esteem adalah sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya sendiri, dan sejauh mana seorang individu merasa berharga atau tidak layak sebagai manusia (Robbins dan Judge (2009). *Self Esteem* memiliki hubungan dengan kemampuan individu untuk penilaian citra diri (Luthans, 2006) Luthans (2006) menemukan bahwa orang yang menghargai diri sendiri lebih tinggi memiliki sikap, emosi, kepuasan hidup yang positif, berkurangnya kecemasan, keputusasaan, dan depresi.

Self-Efficacy keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga dapat

mencapai suatu tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Ada beberapa aspek yang terdapat didalam *Self Efficacy* yaitu dimensi kekuatan (*strength*), dimensi tingkat (*level*), dan dimensi Generalisasi (*Generality*) (Ghufron dan Risnawati, 2010). Efikasi diri atau *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan untuk melakukan atau mengatasi segala situasi yang terjadi dalam hidupnya. *Self-efficacy* tidak ada hubungannya dengan keterampilan yang dimiliki atau banyak aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karenanya, perilaku satu individu akan berbeda dari yang lain.

Keyakinan individu yang berkaitan dengan *Locus of Control*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* harus dikembangkan untuk mendukung kepuasan kerja atas kinerja yang sudah dilakukan. PT. Tamam Wahana menyadari bahwa keberhasilan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis bergantung pada kualitas dan kapabilitas SDM yang dimiliki oleh PT. Tamam wahana. Oleh karena itu, PT. Tamam Wahana tidak hanya menganggap sumber daya manusia sebagai aset yang tidak ternilai, tetapi juga berupaya untuk terus meningkatkan kualitas dan keahlian profesionalisme sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dionisius dan Yulita (2019) dengan Judul *The Influence of Locus of Control, Self- Efficacy and Self-Esteem on the Employees Performance: A Case Study* menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan *Locus of control*, *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri Sentani 1. Secara parsial, *Self-Efficacy* dan *Self-Esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri Sekolah Sentani 1.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dini, Sudiro dan Irawanto (2017) dengan judul skripsi *Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction* dengan hasil menyatakan *self efficacy* berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.

Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2013) dimana

Locus of control internal tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, sama halnya dengan *locus of control eksternal*, dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara *locus of control* eksternal dengan kepuasan kerja.

PT. Tamam Wahana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri *MICE* (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*) atau Rapat, Insentif, Konvensi, dan Pameran. PT Tamam Wahana dengan brand Alcor MICE telah cukup lama ambil bagian dalam industri MICE dengan 3 (tiga) venue yang dikelolanya, yakni The Kasablanka Hall, Upper Room Jakarta, dan Sutera Hall.

Dalam sudut pandang Islam, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang telah ditentukan. Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

Pada ayat diatas dapat diartikan jika setiap kinerja yang dilakukan merupakan sebuah amal yang bisa dianggap sebagai ladang pahala untuk mengharapakan keberkahan dari Allah SWT. sesuai dengan niat dan tujuan yang akan diperbuat (Aiz, 2011)

Dari ketiga variabel diatas menjadi hal yang sangat menarik bagi penulis untuk merumuskan hipotesis terhadap tema kinerja karyawan, dimana menurut penulis variabel – variabel tersebut sangat berpengaruh pada tema kinerja karyawan. Maka terciptalah pembahasan terkait :

“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *SELF ESTEEM*, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (STUDI PADA PT. TAMAM WAHANA)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, dapat menghasilkan

rumusan masalah yang dapat diuraikan dibawah ini. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
8. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
9. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
10. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
11. Bagaimana pandangan Islam mengenai *Locus of control*, *Self esteem*, dan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

10. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
11. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai pengaruh *Locus of control, Self esteem, dan Self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam lagi mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai *Locus of Control, Self Esteem, Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan dan tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan dalam mengambil dan menentukan suatu strategi yang baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis, serta dapat menerapkan dan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi yang akan diterapkan di PT Tamam Wahana.

3. Bagi Akademis

Dapat sebagai penambah wawasan serta referensi yang berhubungan dengan isu-isu Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis. Khususnya akademis Universitas YARSI.