

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara lancar dan berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan Supatmi et al (2012). Kinerja karyawan mencerminkan sumbangan yang diberikan individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Sebagai elemen kunci dari sumber daya manusia perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam mendorong efektivitas operasional perusahaan (Catio, 2020). Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa kemajuan suatu perusahaan sebagian besar tergantung pada manajemen sumber daya manusia (Chevalino & Ismail, 2022).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi. Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. PT. Senayan Trikarya Sempana (STS) adalah anak perusahaan dari *Kajima Corporation*, yang di dirikan pada tahun 1840. PT. Senayan Trikarya Sempana (STS) sebagai Badan Pengelola Gelora Bung Karno, pengembang dan operator Senayan *Square*, yang terdiri dari Plaza Senayan,

Plaza Senayan Arcadia, Sentral Senayan I, II, Gedung perkantoran III, Apartemen Plaza Senayan, dan hotel Fairmont. PT. Senayan Trikarya Sempana (STS) yang bergerak di bidang konstruksi diharuskan untuk memuaskan para kliennya. Untuk itu karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal agar layanan prima dapat tercapai bagi para kliennya. Dalam mengelola kompleks yang begitu luas dan beragam, kinerja karyawan di PT. Senayan Trikarya Sempana (STS) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional dan pengembangan perusahaan tersebut . Berikut data pertumbuhan indeks permintaan properti komersial untuk sewa (%) selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Pertumbuhan Indeks Permintaan Properti Komersial Untuk Sewa (%) 2021-2023

Tahun	Triwulan	Persentase (%)
2021	I	0,00%
	II	0,20%
	III	0,13%
	IV	1,01%
2022	I	1,19%
	II	12,28%
	III	16,19%
	IV	12,22%
2023	I	9,35%
	II	5,87%

Sumber: Bank Indonesia, 2023

Dapat dilihat pertumbuhan permintaan properti komersial pada triwulan I 2021 – triwulan II 2021 mengalami sedikit peningkatan, lalu pada triwulan III 2021 kembali mengalami penurunan. Namun, mulai dari triwulan IV 2021 - triwulan III 2022 kembali menunjukkan peningkatan.

Indeks Permintaan Properti Komersial untuk kategori sewa pada triwulan II 2023 tumbuh sebesar 5,87%, melambat dibandingkan 9,35% pada triwulan sebelumnya. Indeks Permintaan Properti Komersial untuk kategori sewa pada triwulan I 2023 tumbuh sebesar 9,35%, melambat dibandingkan 12,22% pada triwulan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Indeks Permintaan Properti Komersial untuk sewa diatas, Kondisi industri manajemen properti di Indonesia mengalami fluktuasi, terutama pada triwulan III 2022 – triwulan II 2023, hal tersebut merupakan dampak dari adanya kasus COVID-19 dan pengetatan *level* PPKM yang diberlakukan oleh pemerintah. Penurunan Indeks Permintaan Properti Komersial ini dialami oleh seluruh bisnis manajemen properti yang ada di Indonesia, termasuk yang dialami PT. Senayan Trikarya Sempana (STS). Dimana kondisi tersebut tentu saja harus menjadi perhatian PT. Senayan Trikarya Sempana (STS) agar dapat memperbaiki kondisi pada tahun-tahun mendatang. Menurut R & J kinerja perusahaan ditentukan untuk itu perlu diperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena bagaimanapun kinerja perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal dari pegawai (Mangkunegara, 2016). Faktor tersebut dapat dijaga dengan baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan berlaku sebaliknya. Hal ini dapat menunjukkan jika kinerja pegawai sangat tergantung pada kemampuan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut. Menyadari hal tersebut perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Self efficacy (efikasi diri) merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperuntukkan untuk mencapai hasil yang diinginkan serta mencapai tujuan individu tersebut Kurniawan et al (2022). *Self efficacy* juga dapat menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas mempengaruhi perilaku kita di masa depan. Banyak ditemukan masalah bahwa karyawan kurang mempunyai *Self efficacy* yang kuat ketika sedang menghadapi masalah. Seperti karyawan mengalami kesulitan ketika menemui hal-hal baru baik itu dari pekerjaan mereka sendiri maupun dari faktor lingkungan lainnya, akibatnya kinerja mereka menurun. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan (Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, 2021). Orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik (Khaerana, 2020). Selain adanya *Self efficacy* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian.

Kepribadian merupakan hal yang penting bagi seorang pekerja, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja (Geovanny, 2020). Dimana kepribadian dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang.

Selain itu, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, mengerahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Sastrawan, 2019). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan Nengsih et al (2020). Kepemimpinan berperan krusial dalam kemajuan perusahaan dan langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui sikap peduli dan antusiasme. Pimpinan juga berupaya meningkatkan semangat kerja karyawan melalui lingkungan kerja nyaman, fasilitas kantor lengkap, beban kerja yang wajar, serta gaji dan tunjangan sesuai prestasi. Dampak positif kepemimpinan tidak hanya terasa pada semangat kerja individu tetapi juga berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Menurut Djuraidi (2020) kinerja karyawan meningkat disebabkan kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi dipengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan gambaran gaya kepemimpinan atasannya. Tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Menurut Lok dan Craford (2004), kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Hal senada diungkapkan Rivai (2022) bahwa gaya kepemimpinan yang mampu memberi kepuasan karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Asbari et al (2021), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini fokus pada *Self efficacy*, Kepribadian AB, Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan Transformasional seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Jumiaty & Ari (2022) yang meneliti tentang *pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru* yang menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Masruroh (2021) tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Octavia et al (2020) tentang pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Makom (2020) menunjukkan bahwa tipe kepribadian A tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Artana dan Suastika (2018) tentang Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fast food indonesia, cabang Gatsu Timur Denpasar menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir hasil penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya

organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Menurut islam seseorang yang bekerja menempati posisi yang teramat mulia di hadapan Allah. Ketika seorang muslim kelelahan dalam mencari rezeki maka akan dinilai Allah sebagai pahala bahkan bisa menjadi penebus dosa. Karena menurut ajaran islam kepada orang-orang mu'min: "orang yang memberi lebih baik daripada orang yang menerima, karena pemberi berada diatas penerima, maka tangan dialah yang lebih tinggi sebagaimana yang disabdakan ole Rasulullah SAW" (HR. Imam al-Bukhari).

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Dalam sudut pandang islam yang dimana dijelaskan dalam ayat QS, 16:97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Dalam ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, belum ada penelitian yang meneliti dampak *self efficacy* dan kepribadian AB terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator. Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin berperan dalam memperkuat atau melemahkan *self efficacy* dan kepribadian AB karyawan. Pada perusahaan yang bergerak dibidang manajemen properti tentu saja memiliki target perusahaan, karyawan dengan *self efficacy* tinggi dan kepribadian tipe AB diharapkan dapat efektif menangani tugas seperti penanganan sewa. Penelitian ini juga mengevaluasi potensi kepemimpinan transformasional dalam memperkuat variabel tersebut, menyajikan pendekatan yang berbeda dari penelitian sebelumnya dan melibatkan perspektif Islam. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti melakukan penelitian di PT. Senayan Trikarya Sempana mengenai **“Pengaruh *Self efficacy* Dan Kepribadian AB Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Senayan Trikarya Sempana Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderator Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *self efficacy*, kepribadian AB, kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional pada PT. Senayan Trikarya Sempana?
2. Apakah variabel *self efficacy* dan kepribadian AB dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana?
4. Apakah kepribadian AB berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana?
5. Apakah kepemimpinan transformasional dapat memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana?
6. Apakah kepemimpinan transformasional dapat memoderasi pengaruh kepribadian AB terhadap kinerja pada PT. Senayan Trikarya Sempana?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui dan memahami gambaran *self efficacy*, kepribadian AB, kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional pada PT. senayan Trikarya Sempana.
2. Menjelaskan apakah variabel *self efficacy* dan kepribadian AB dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderator.

3. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana.
4. Untuk mengetahui apakah kepribadian AB berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana.
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dapat memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana.
6. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dapat memoderasi kepribadian AB terhadap kinerja karyawan pada PT. Senayan Trikarya Sempana.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan dan faktor yang mempengaruhinya seperti *Self efficacy*, Kepribadian AB, dan Kepemimpinan Transformasional pada PT. Senayan Trikarya Sempana.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang Kinerja Karyawan khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan manajemen properti.

2. Manfaat Praktis

a. PT. Senayan Trikarya Sempana

Agar PT. Senayan Trikarya Sempana memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing serta mengembangkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik dan dapat memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Perusahaan konstruksi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi agar karyawan tidak merasa terbebani dan mengurangi jumlah karyawan yang keluar di perusahaan konstruksi.

c. Karyawan konstruksi

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan untuk perkembangan karyawan seperti *Self efficacy*, Kepribadian AB, dan Kepemimpinan Transformasional di PT. Senayan Trikarya Sempana pada Kinerja Karyawannya.