

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi harus melakukan perubahan secara berlanjut demi suatu kelangsungan hidup organisasi tersebut serta pihak-pihak yang terkait didalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan sejauh mana dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah pada aspek sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan (Lazuardi, 2018). Ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah *Self efficacy* dan kompensasi,.

Menurut Medhayanti dan Alit (2015) bahwa individu yang mempunyai efikasi diri pastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat.

Self efficacy sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan

tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Self-efficacy tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang. Chamariyah (2015) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja orang lain, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa individu tersebut juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasian, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional terhadap situasi yang akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*.

Karyawan yang mempunyai *self-efficacy* yang baik dalam bekerja tentunya tidak akan menyerah jika menemui masalah dalam bekerja, dengan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka akan membuat para karyawan saling bekerja sama, tolong menolong antar karyawan, dan tidak saling menjatuhkan dalam bekerja. Ini dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Fauziyah, Dkk (2016) bahwasannya *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Saputri (2019) dalam penelitiannya menyatakan *self efficacy* dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Pembukuan di PDAM Kabupaten Blora.

Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan/jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2012). Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariati M, dkk (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun ide dasar pemberian kompensasi adalah positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya kompensasi terutama pada ketepatan kerja karyawan.

CV. Rizky Jaya Jombang yang beralamat di Perum Denanyar Indah Blok P-3 Jombang, CV. Rizky Jaya Jombang ini bergerak dibidang kontraktor. Perusahaan ini dalam 4 Tahun terakhir mengalami peningkatan dalam menerima tender, berikut tender yang didapatkan:

Tabel 1.1
Tender Proyek CV. Rizky Jaya Jombang
Periode tahun 2015-2018

No	Tahun	Tender	Realisasi Target Tender	Keterangan
1	2015	45	45	Tercapai
2	2016	47	47	Tercapai
3	2017	55	55	Tercapai
4	2018	72	72	Tercapai

Sumber: CV. Rizky Jaya Jombang, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui selama empat tahun terakhir pada tahun 2015 sampai 2018, dilihat dari ketercapaian penyelesaian kerja menunjukkan keberhasilan seiring bertambahnya jumlah proyek dalam

penyelesaiannya. Tender diatas menunjukkan proyek jangka pendek yaitu 1 sampai 5 bulan untuk penyelesaiannya, jenis tender yang dimaksud adalah proyek bangunan, suplai material dan sewa alat berat beserta tenaga kerjanya.

Di CV. Rizky Jaya Jombang bahwasannya karyawannya dalam bekerja sudah baik, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan mandor. Mandor mampu menyelesaikan tender sesuai dengan targetnya, mandor mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Fenomena tentang *self efficacy* karyawan yang terjadi dalam CV. Rizky Jaya Jombang bahwasannya mandor mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mandor memiliki kemampuan yang sesuai standar perusahaan, karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, mandor merasa puas atas pekerjaannya. Hal seperti ini yang bisa mempengaruhi rasa kepercayaan diri mandor sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik.

Fenomena lain tentang pemberian kompensasi yang terjadi dalam CV. Rizky Jaya Jombang bahwasannya mandor merasa puas atas gaji yang diterima karena sesuai dengan UMR Kabupaten Jombang, insentif yang dicapai sebanding dengan hasil target yang ditentukan, kompensasi tidak langsung yang diberikan sesuai harapan mandor dalam hal ini bonus, sehingga ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis tertarik dengan memilih judul: "**Pengaruh *Self Efficacy***

dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang " .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan

pengembangan wawasan tentang *self efficacy* dan kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berdaya saing dengan perusahaan lainnya.