

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Subianto (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di instansi (Rivai, 2019).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab

semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Bangun, 2018).

Organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi seperti ini tidak hanya menyangkut keadaan fisik. Tapi berhubungan dengan orang lain dan psikologis di tempat kerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan nyaman bekerja. Klasifikasi oleh International Federation of Accountant (IFAC) (2018) tentang intellectual capital ada 2 kategori. Kedua kategori itu adalah Human capital dan Organization Capital.

Diantaranya sumber daya manusia yang professional, jujur, bertanggung jawab, adil diberi pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir. Pembinaan ini dititik beratkan pada kinerja pegawai, mengarah fokus dalam pengembangan kinerja pegawai, pelaksanaan peningkatan kinerja dan

produktifitas kerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, adanya lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang sesuai, pemberian motivasi dan disiplin kerja yang baik. Hal ini diharapkan pegawai lebih memaksimalkan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Mereka sudah dibekali pendidikan dan pelatihan yang tentu berhubungan dengan implementasi kerjanya (Gibson, 2016).

Banyak masalah yang terjadi di dalam perusahaan, antara lain terjadinya konflik antara pimpinan dan pegawai. Alasannya mulai dari pegawai yang tidak bekerja maksimal, pimpinan yang gagal memberikan timbal balik, atau adanya miss communication. Bagaimanapun hal ini biasa terjadi, hal yang menyebabkan masalah ini bisa serius pada perusahaan adalah ketika hal tersebut mempengaruhi kinerja. Konflik personal antara pimpinan dan pegawai dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Pencapaian kinerja pegawai di kantor Bupati belum berjalan maksimal, masih banyak pegawai yang lalai akan tugas yang diamanahkan kepadanya. Banyak juga dari pegawai yang memberikan pelayanan kurang memuaskan bagi masyarakat.

Kinerja pegawai adalah satu diantara banyak faktor yang berperan penting guna mencapai tujuan dalam sebuah instansi maupun tujuan individu. Instansi perkantoran akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Instansi perkantoran yang kurang efektif dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan cenderung fokus pada seberapa besar peran modal finansial dari

pada modal intelektual yang dimiliki. Terdapat banyak faktor dalam yang mempengaruhi kinerja, menurut Gibson (2016) faktor tersebut terdiri dari human capital, organizational capital dan juga self efficacy.

Human capital merupakan modal manusia yang bermanfaat dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan termasuk didalamnya untuk mencapai tujuan organisasi (Kasmawati, 2017). Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa banyak pegawai yang belum mencapai human capital, dimana masih adanya pegawai yang belum mempunyai keahlian di bidang yang ditempatkan, sehingga ketika harus melakukan pekerjaan tersebut, pegawai tersebut harus meminta pertolongan dari seniornya. Human capital yang dimiliki pegawai dikantor Bupati tidak sesuai dengan penempatan pada bidangnya, bahkan banyak pegawai yang masih membutuhkan pegawai lainnya untuk menangani satu permasalahan yang terjadi dalam perkantoran. Hal ini sejalan dengan penelitian Jumela (2015) yang menyatakan bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Organizational capital yaitu meliputi rutinitas, proses manual dan segala hal yang mempunyai dampak pada organisasi melebihi nilai material yang dimiliki oleh organisasi (Bontis, 2018). Berdasarkan observasi awal, diketahui bahwa pegawai di Kantor Bupati Bireuen masih sangat terbatas. Keterbatasan modal organisasi di perkantoran menyebabkan kinerja pegawai kian memburuk, dimana modal organisasi yang dimiliki karyawan tidak seimbang dengan pekerjaan yang dijalankan. Pegawai sebagai sumber daya utama yang dituntut untuk memberikan kualitas layanan jasa terbaik dan optimal kepada konsumen, sehingga konsumen merasa dirinya terlayani dengan baik dan punya rasa puas,

jika sebaliknya maka mereka dapat mengkomplain yang dapat merusak citra perkantoran. Dengan kata lain sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola maksimal masukan yang dimiliki Instansi perkantoran untuk mendapatkan hasil sesuai harapan.

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang dalam mengkoordinasikan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan yaitu dapat memperoleh hasil positif pada akademis. Self efficacy merupakan hal yang sangat penting saat ini. Self efficacy dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami (Bandura, 2018).

Self efficacy sangat diperlukan dalam berbagai hal seperti pada saat melakukan pekerjaan di perkantoran. Seberapa yakin pegawai akan kemampuan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berhasil dalam menjelaskan dan mendapat hasil yang baik pula. Pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen selalu memberikan penilaian kinerja terhadap pegawai setiap enam bulan sekali, hal ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai pada semua bagian. Sehingga pegawai bisa mengevaluasi secara mandiri apa yang kurang dan belum maksimal di lakukan dalam perusahaannya. Ada form khusus yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai sesuai dengan bagian yang dinilai. Hal ini diharapkan dapat lebih spesifik menilai kinerja pegawai. Adanya teguran dan penghargaan untuk pegawai sesuai dengan hasil penilaian kerjanya.

Berdasarkan studi terdahulu yang pernah dilakukan seperti penelitian Ramanda & Muchtar (2018) dengan judul penelitian pengaruh seluruh komponen human capital, relational capital, dan organizational capital secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor pendorong untuk dilakukannya penelitian dengan menguji pengaruh masing-masing komponen human capital dan organizational capital saling mempengaruhi dan menguji setiap masing-masing variabel terhadap kinerja.

Selain itu, juga terdapat research gap antara penelitian Kuryanto & Syafruddin (2018) dan juga penelitian Ulum (2018) dimana penelitian Kuryanto & Syafruddin menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif human capital dan organizational capital suatu organisasi dengan kinerjanya. Sedangkan penelitian Ulum (2018) menyatakan bahwa human capital dan organizational capital mempengaruhi secara positif kinerja organisasi. Perbedaan kedua hasil penelitian tersebut juga menjadi faktor pendorong dilakukannya penelitian tentang pengaruh human capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa temuan penulis juga menyatakan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy. Pada penelitian penulis juga menggunakan etode kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh human capital terhadap self efficacy pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
2. Bagaimana pengaruh organizational capital terhadap self efficacy pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
3. Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
4. Bagaimana pengaruh organizational capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
5. Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
6. Apakah self efficacy memediasi pengaruh organizational capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?
7. Apakah self efficacy memediasi pengaruh human capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh human capital terhadap self efficacy pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
2. Untuk mengetahui pengaruh organizational capital terhadap self efficacy pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
3. Untuk mengetahui pengaruh human capital terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.

4. Untuk mengetahui pengaruh *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening* pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *organizational capital* terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening* pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
7. Mengetahui pengaruh *human capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening* pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai alat pertimbangan dan referensi pihak yang berkaitan seperti subjek penelitian yaitu Kantor Bupati Kabupaten Bireuen maupun pihak sejenis yang mempunyai permasalahan yang sama.

1.5 Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bidang keilmuan, Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya *Human Capital*, *Organizational Capital* dan Kinerja Karyawan penelitian selanjutnya. Dan sebagai referensi tentang penelitian selanjutnya.