

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Moeheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut (Indrawati, 2014).

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan memerlukan Manajemen Kinerja untuk mengukur hasil aktivitas yang sudah dikerjakan dan memastikan apa yang butuh dicoba untuk tingkatan kinerja karyawan agar cocok dengan tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan juga dapat

meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui *self leadership* yang sesuai dengan harapan karyawannya (Widadi & Savitri, 2019). Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak, untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Kepemimpinan yang sulit dilakukan adalah memimpin dirinya sendiri (Putra & Sintaasih, 2018).

*Self leadership* (kepemimpinan diri) menuntut dapat mengelola dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengatur orang lain. Setiap orang memerlukan kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri, agar sukses dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Seseorang terlebih dahulu harus memiliki *self leadership* yang kuat untuk berhasil memimpin orang lain. Kemampuan memimpin diri sendiri modal menentukan dalam meningkatkan kinerjanya sesuai peran, tugas, dan tanggung jawabnya (Hersey & Blanchard, 2013).

Selain itu dalam mencapai suatu kinerja yang optimal dari karyawannya, dapat juga dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan (Noviawati, 2016).

Penelitian yang dilakukan mengenai *self efficacy* terhadap kinerja telah banyak dilakukan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Sari (2014) *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuannya jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas perilaku dengan sukses. Carter et al., (2018) *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatkan kepercayaan diri pada tugas-tugas yang

menantang adalah faktor penting yang harus diatasi ketika berusaha untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Salman et al., (2016) menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan, dengan mendorong serta memotivasi karyawan akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan tersebut.

*Self efficacy* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* didalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu (Meiyanti, 2018). Menurut (Ghufron, 2014) definisi *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Lee dan Bobko dalam (Sahertian, 2010), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Selain *self efficacy*, kecerdasan emosional seorang karyawan juga merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karna dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis dalam

mencapai target atau tujuan perusahaan dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Jaya et al., 2012).

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja (Setyaningrum et al., 2016).

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2015) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja telah banyak dilakukan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Sulastri, Hasiholan, & Warso (2016) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional karyawan terus membaik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Rexhepi & Berisha (2017) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional lebih tinggi akan berhasil dalam pekerjaannya dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hal yang sama dibuktikan oleh Kumari & Priya (2017) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Jadi, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan bank, semakin tinggi pula kinerja pekerjaan mereka.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karwayannya sering mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja karyawan dalam organisasi dan

kualitas layanan yang diberikan. Dari beberapa penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa semakin tingginya *self leadership*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tetapi tidak jarang pula karyawan yang mengeluh pekerjaannya yang sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikan secara tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan. Beban kerja yang meningkat yang dirasakan oleh karyawan memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja yang meningkat dari karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan. Tanpa adanya pengembangan karir dari perusahaan dan tanpa memiliki *self leadership*, *self-efficacy*, dan kecerdasan emosional yang tinggi dari karyawan maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak akan berjalan optimal dan kinerja karyawan bagi perusahaan tidak tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *self leadership*, *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang?
2. Bagaimana pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang?
5. Bagaimana pengaruh *self leadership*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan *self leadership*, *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership*, *self efficacy* dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Puri Anjasmoro Semarang.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
  - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Manfaat Praktis :

Bagi perusahaan khususnya, untuk mengetahui sejauh mana hubungan *self leadership*, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.