

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara cepat dan tepat. Kondisi itu mendorong perusahaan untuk merekrut karyawan yang berkompetensi. Karyawan dianggap sebagai aset yang berharga dalam suatu perusahaan (Gopinath, 2020). Karyawanlah yang membantu berjalannya suatu perusahaan hingga sampai ke tujuan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan pernyataan dari Gopinath di atas, suatu perusahaan hendaknya menjaga karyawan yang sudah menjadi bagiannya.

Ada beberapa cara untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan. Cara yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memahami kebutuhan setiap karyawan sesuai dengan teori motivasi dari Maslow. Pertama, kebutuhan fisiologis atau kebutuhan dasar manusia seperti makan dan minum, perusahaan dapat memberikan sejumlah uang untuk memenuhi hal tersebut. Kedua, kebutuhan rasa aman, perusahaan dapat memberikan semacam asuransi kesehatan bagi karyawan, Ketiga, kebutuhan sosial, perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman supaya komunikasi dengan kolega atau atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Keempat, kebutuhan penghargaan, perusahaan dapat melakukan promosi pada seorang karyawan. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri, perusahaan memberikan

kesempatan bagi karyawan untuk mengoptimalkan potensi dari dirinya secara nyata dan perusahaan mendukung proyek yang dilakukan karyawan.

Setelah mengetahui cara perusahaan menjaga karyawan agar tetap bertahan selanjutnya akan lebih fokus mengenai lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011) dalam Maludin (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas maka jika karyawan bekerja di lingkungan yang kurang nyaman, tugas yang diberikan akan tertunda bahkan karyawan dapat mengajukan *resign* dari perusahaan. Pengajuan *resign* terhadap perusahaan biasanya dilakukan oleh karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah. Efikasi diri yaitu keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997 dalam Ghufuron, 2014). Kondisi kerja yang kurang nyaman membuat sumber masalah bagi kesehatan karyawan dan menjadi alasan karyawan untuk tidak menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan (Tang et al, 2001 dalam Judge et al., 2012).

Lingkungan kerja yang kurang nyaman salah satunya disebabkan dari terjadi persepsi ketidaksopanan di tempat kerja. Aspek krusial dari kesulitan kerja yaitu persepsi ketidaksopanan di tempat kerja, sehingga karyawan memercayai rekan kerja akan bertingkah kasar dan tidak sopan (Cortina et al, 2001 dalam De Clerq, 2017). Ketidaksopanan yang terjadi dalam tempat kerja menyebabkan karyawan merasa

cemas dengan pekerjaannya. Terdapat beberapa dampak dari peristiwa ketidaksopanan di tempat kerja yaitu kelelahan emosional (Cho Meehee & Mark, 2016), kelelahan bekerja (Rahim dan Cosby, 2016), kurangnya berbagi pengetahuan (Sharifirad, 2016), dan mengurangi produktivitas dalam bekerja (Pearson dan Porath, 2005 dalam De Clerq, 2017). Rhee et al, (2017) mengemukakan jika ketidaksopanan di tempat kerja meningkatkan ketegangan dan tuntutan pekerjaan yang menguras energi yang menyebabkan kelelahan emosional dan kinerja pekerjaan yang buruk.

Penelitian Clerq et al (2017) mencatat efikasi diri berperan besar dalam kemampuan untuk memenuhi pekerjaan yang sudah ditentukan walau dihadapkan kesulitan tempat kerja seperti ketidaksopanan yang terjadi di tempat kerja. Penelitian tersebut juga mencatat persepsi ketidaksopanan di tempat kerja menjadi aspek yang krusial dari kesulitan bekerja karena karyawan memercayai rekan kerjanya akan bertingkah kasar dan tidak sopan (Cortina et al, 2001 dalam De Clerq, 2017). Menurut Cortina (2001) dalam De Clerq (2017) ketidaksopanan di tempat kerja dapat menjadi katalis yang penting dari kinerja pekerjaan dengan efikasi diri karyawan (Parker, 1998 dalam Inam Haq, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecemasan terkait pekerjaan sebagai mediasi dan ketidaksopanan di tempat kerja sebagai moderasi. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dan akan bertindak sesuai kapabilitasnya untuk mencapai sebuah target. Jika karyawan memiliki efikasi diri yang cukup tinggi ini

membantu organisasi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Ketidaksopanan di tempat kerja menjadi perhatian khusus bagi organisasi supaya kinerja dalam perusahaan semakin lama semakin meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung?
3. Apakah ada pengaruh kecemasan karyawan terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung?
4. Apakah kecemasan karyawan terkait pekerjaan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung?
5. Apakah persepsi ketidaksopanan di tempat kerja memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung?
6. Apakah pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecemasan terkait pekerjaan dimoderasi oleh persepsi ketidaksopanan di tempat kerja pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini menjadi lebih spesifik, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Bandura (1997) dalam Ghufron dan Risnawati (2014) mengemukakan efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.
2. Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Kecemasan merupakan pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan mengenai kekhawatiran atau ketegangan berupa perasaan cemas, tegang dan emosi yang dialami oleh seseorang (Ghufron dan Risnawita, 2014).
4. Ketidaksopanan di tempat kerja mengacu pada perlakuan buruk antar pribadi yang menyiratkan kekasaran dan mengabaikan terhadap orang lain dan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan dan penurunan empati (Pearson et al, 2000 dalam Arshad dan Ismail, 2018).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecemasan karyawan terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Swalayan Temanggung.

3. Untuk menganalisis pengaruh kecemasan karyawan terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung.
4. Untuk menganalisis kecemasan terkait pekerjaan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung.
5. Untuk menganalisis persepsi ketidaksopanan di tempat kerja memoderasi efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan pada PT Mahkota Swalayan Temanggung.
6. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecemasan terkait pekerjaan dimoderasi oleh persepsi ketidaksopanan di tempat kerja pada karyawan PT Mahkota Swalayan Temanggung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis:

Memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis untuk penelitian selanjutnya terkhusus mengenai efikasi diri, kinerja karyawan, kecemasan terkait pekerjaan dan persepsi ketidaksopanan di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis:

- a) Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai wawasan dan pengetahuan bagi organisasi terkait efikasi diri yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan

dengan kecemasan terkait pekerjaan yang dirasakan beserta ketidaksopanan di tempat kerja menjadi katalisnya.

- b) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan bahan referensi atau informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik terkait efikasi diri yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kecemasan terkait pekerjaan yang dirasakan beserta ketidaksopanan di tempat kerja menjadi katalisnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu:

BAB I Pendahuluan

Pada bab pendahuluan penulis memberikan gambaran secara umum di beberapa bagian yaitu pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka memberikan uraian penjelasan teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai pedoman untuk menganalisis permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab III peneliti menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode

pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab IV menguraikan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang akan dibahas yaitu karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan, pengaruh kecemasan terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan, kecemasan karyawan terkait pekerjaan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan, ketidaksopanan di tempat kerja memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan terkait pekerjaan, pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kecemasan terkait pekerjaan dimoderasi oleh persepsi ketidaksopanan di tempat kerja, serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.