

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjanjian perdagangan bebas, ASEAN-China *Free Trade Agreement* atau ACFTA merupakan salah satu bentuk globalisasi di bidang ekonomi dimana segala proses kegiatan ekonomi berlangsung dengan cepat dan semakin banyak negara yang terlibat dalam kegiatan ekonomi dunia tanpa dibatasi oleh sekat suatu negara. Perkembangan ini memiliki dampak bagi dunia usaha dan bisnis baik di kancah nasional maupun internasional. Adapun konsekuensi logis yang tak terelakkan dari globalisasi ekonomi ini bagi dunia usaha dan bisnis adalah mempertajam persaingan antar perusahaan.

Untuk menghadapi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa berupaya mengembangkan strategi dan memberdayakan semua sumber daya yang dimiliki secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat dan terbuka.

Adapun salah satu unsur sumber daya perusahaan yang memiliki peranan yang vital adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam perusahaan dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan karena karyawan memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan baik sebagai perencana, pelaksana, serta

pengendali kegiatan perusahaan. Jika kinerja seorang karyawan baik, juga akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik. Oleh karena itu, tuntutan perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawannya menjadi tuntutan untuk direalisasikan.

Namun demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah. Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks sehingga menyebabkan pihak perusahaan tidak mampu mengatur sepenuhnya dan membuat ada kalanya kinerja tidak sesuai dengan standar kerja yang diberlakukan perusahaan. Kinerja bukanlah sebuah kebetulan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, stres kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, efikasi diri (*self efficacy*), dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan kerja yang timbul dari faktor dalam atau luar individu untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat menggerakkan karyawan untuk menyelesaikan semua tugasnya dengan baik dan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan cenderung tidak mempunyai kemauan dan inisiatif untuk mengambil langkah yang tepat untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan

maksimal. Tidak sedikit dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang minim, sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya.

Tuntutan tugas yang semakin tinggi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan munculnya tekanan bagi karyawan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kecemasan yang disebut stres kerja. Stres kerja merupakan ketidakstabilan antara fisik dan psikis sebagai akibat dari kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat berperan positif maupun negatif terhadap kinerja. Dalam kapasitas yang terbatas, stres kerja dapat menimbulkan dorongan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Namun, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kestabilan baik fisik maupun psikis karyawan. Stres kerja yang tinggi bisa ditimbulkan oleh beberapa hal diantaranya banyaknya beban kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diemban karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam mengarahkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh pemberlakuan disiplin kerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap seperangkat peraturan yang berlaku di perusahaan dan konsekuensi sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut. Penerapan disiplin kerja menjadi salah satu hal yang perlu ditegakkan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka menghasilkan

karyawan yang berdisiplin kerja tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memegang teguh nilai perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan tata aturan yang berlaku di perusahaan. Sayangnya, kadangkala pihak perusahaan kurang memperhatikan dan memaksimalkan penerapan disiplin kerja serta pemberian sanksi bagi para karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Adapun salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Dalam dunia kerja, pelatihan merupakan suatu kegiatan yang telah direncanakan secara sistematis oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam rangka meningkatkan kompetensi dalam pekerjaannya. Pemberian pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerjanya.

Namun, kadangkala perusahaan kurang memperhatikan pemberian pelatihan kerja yang dapat menyebabkan pengetahuan dan keterampilan karyawan kurang berkembang dengan baik. Hal tersebut berdampak pada ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang semakin kompleks dengan keterbatasan keterampilan yang dimiliki, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif dan dapat menimbulkan penurunan kinerja.

Selain beberapa faktor diatas, salah satu faktor penting yang juga turut mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Apabila karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi, ia akan dapat mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan yang baik sehingga dapat berhasil dan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Namun, apabila karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah, maka ia akan cenderung merasa tidak yakin dalam menghadapi masalah dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal tersebut akan menjadi hambatan dalam membuktikan hasil kerjanya. Tingkat efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Selain itu faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan bekerja dalam rangka memenuhi segala kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang kurang akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya yang salah satunya tercermin dari kualitas kerjanya yang kurang baik dan ia juga dapat mencoba mencari

pekerjaan lain untuk memenuhi kepuasannya. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang kurang dapat berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Kantor pusat PT Wijaya Karya Beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri beton pra cetak. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui kantor pusat PT Wijaya Karya Beton memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja agar dapat berdampak pada kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Minimnya motivasi kerja.
2. Tingkat stres kerja yang tinggi.
3. Penerapan disiplin kerja yang kurang maksimal.
4. Pelatihan kerja yang diberikan masih terbatas.
5. Efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah.
6. Kurangnya tingkat kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata permasalahan mengenai kinerja sangat kompleks dan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berhubung dengan keterbatasan peneliti baik dalam hal waktu, dana, dan tenaga maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah: “Hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja ?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan mengenai tata cara berfikir ilmiah dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman dalam

memahami masalah mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja serta peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja.

3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya dan khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi dengan Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pelengkap informasi dan referensi berbagai kajian tema-tema tentang Sumber Daya Manusia.

4. Masyarakat

Sebagai bahan tambahan pengetahuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.