BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian saat ini begitu pesat. Hal ini membawa pengaruh besar terhadap munculnya persaingan dalam dunia usaha. Perusahaan sebagai salah satu penggerak bisnis berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik dan memenangkan persaingan dalam setiap usaha yang dimilikinya.

Persaingan usaha yang semakin gencar dalam memasuki persaingan global, menuntut perusahaan untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri. Dalam hal ini manajemen harus lebih memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, yaitu dengan menciptakan kualitas karyawan yang maju dan mandiri. Oleh karena itu disetiap jenis perusahaan diperlukan upaya untuk mengembangkan karyawan secara baik dan konsisten.

Faktor karyawan di setiap perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena sebagai faktor perencana dan pelaksana. Mereka selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, sehingga mempunyai pengaruh sangat besar terhadap hasil perusahaan. Oleh karena itu agar sebuah perusahaan memiliki keunggulan tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya disebut dengan prestasi kerja. Prestasi kerja

merupakan suatu bagian yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya prestasi kerja dari karyawan maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai.

Pada kenyataannya terdapat permasalahan yang sering dihadapi para pimpinan yaitu bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja, fasilitas kerja, efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi.

Faktor yang mendasar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa unjuk kerja mereka. Kompensasi yang baik adalah jika pemberian kompensasi sesuai dengan kapasitas kerja dari tiap karyawan, yaitu diberikan sesuai dengan tingkatan kerja dan hasil kerja yang mereka lakukan. Dengan kompensasi yang baik dan sesuai yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Padahal dengan beban kerja yang tinggi, kebutuhan karyawan pun semakin tinggi. Banyak kebutuhan yang pada akhirnya tidak terpenuhi sehingga membuat karyawan sulit berkonsentrasi penuh pada pekerjaan dan dapat berakibat pada menurunnya prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja berarti suatu sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan dan

pekerjaan dalam perusahaan yang dilakukan atas kesadaran sendiri. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Dengan demikian Karyawan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. Walaupun telah dibuat suatu peraturan, pelanggaran masih sering kali terjadi seperti telat masuk jam kantor, menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak memakai atribut kantor sesuai peraturan. Hal ini dikarenakan masih rendahnya kesadaran diri karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang dimiliki perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman karyawan berperilaku dan menyelesaikan tugasnya. Selain itu budaya kerja juga merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita yang tercermin dari visi misi serta tujuan perusahaan. Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki maka tiap karyawan perlu mengoptimalkan mutu sumber dayanya sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang optimal.

Namun apabila budaya kerja yang terdapat dalam perusahaan seperti masalah ketepatan waktu, kerja sama, pembagian kerja dan inovasi tidak dapat dijalani oleh para karyawan maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurang berpedoman pada nilai-nilai yang ada. Hal ini dapat

menurunkan prestasi kerja dari karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan juga sulit tercapai.

Fasilitas kerja juga berperan serta dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tersedianya komputer, mesin pengganda, printer serta fasilitas kantor lainnya yang sesuai dengan jumlah karyawan dapat menunjang karyawan dalam menghasilkan produk atau jasa perusahaan menjadi maksimal dan efisien. Dengan fasilitas kerja yang memadai memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi kerja karyawan pun akan ikut meningkat.

Hanya saja, yang terjadi saat ini masih terdapat perusahaan yang kurang memberikan perhatian pada pemenuhan fasilitas kerja seperti masih kurangnya jumlah komputer, mesin pengganda, printer sampai ruang kerja yang terbatas. Fasilitas kerja yang kurang memadai tidak dapat mendukung dan dapat mempersulit karyawan dalam menjalankan tugas sehingga prestasi kerja pun akan terhambat.

Selanjutnya adalah faktor efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi. Prestasi kerja yang tinggi tercipta tidak terlepas dari adanya efikasi diri dan motivasi dari tiap karyawan. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu dengan berhasil. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan yang memberikan dorongan dan semangat kerja sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang maksimal.

Apabila karyawan percaya bahwa ia mampu menghadapi tugasnya dengan

efektif, maka ia tidak akan merasa gelisah. Namun sebaliknya apabila karyawan tidak dapat mengendalikan lingkungan dan tidak punya keyakinan dalam menjalankan tugasnya, maka ia akan mengalami penurunan motivasi karena tertekan. Sehingga karyawan akan cenderung selalu memikirkan ketidakmampuannya dan tidak memiliki dorongan serta semangat dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya menurunkan prestasi kerjanya.

Perusahaan yang menjadi kajian peneliti adalah PT. Dunia Daging Food Industries (DDFI). PT DDFI adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang makanan yaitu sebagai produsen daging. PT. DDFI didirikan pada tanggal 2 februari 1999 oleh perusahaan gabungan antara PT Panjasa Intradin dan Dunia Daging Food Industries no. 35/1/PMA/1999.

PT. Dunia Daging Food Industries merupakan perusahaan penyuplai makanan yang berkomitmen penuh untuk memasok berbagai jenis daging halal dan diproses sesuai dengan HACCP/kode ISO 9002 . PT. DDFI memiliki visi yaitu untuk terus mengejar keunggulan dengan mendapat pengakuan sebagai produsen daging yang berkualitas tinggi, efisien dan inovatif. Setiap karyawan dituntut untuk dapat mengikuti ritme pekerjaan yang cepat di dalam perusahaan secara baik dan maksimal

PT DDFI sebagai suatu perusahaan besar tentunya mempunyai banyak karyawan dengan berbagai karakter yang berbeda harus bekerja sama bahu membahu untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana setiap karyawan harus ditingkatkan kompetensinya dan dituntut memiliki keyakinan dan motivasi yang

tinggi dalam bekerja, agar mendapat hasil yang memuaskan untuk kemajuan perusahaan.

Menyadari sangat pentingnya efikasi diri dan motivasi dalam pencapaian prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dengan prestasi kerja karyawan PT Dunia Daging Food Industries (DDFI)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang mempengaruhi prestasi kerja yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan yang tidak sesuai
2. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan
3. Minimnya budaya kerja yang baik
4. Fasilitas kerja yang kurang memadai
5. Rendahnya efikasi diri (*Self efficacy*) yang dimiliki
6. Motivasi karyawan yang kurang dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dengan adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka penelitian ini hanya akan dibatasi pada masalah efikasi diri (*self efficacy*) dengan prestasi kerja, masalah

motivasi dengan prestasi kerja serta efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dengan prestasi kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan prestasi kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dengan prestasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama tentang sumber daya manusia khususnya dalam bidang perkantoran

2. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai referensi penelitian perpustakaan Universitas Negeri Jakarta khususnya Jurusan Ekonomi dan Administasi.

3. Perusahaan

- a. Sebagai bahan evaluasi prestasi kerja bagi para karyawannya

- b. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, khususnya mengenai peningkatan efikasi diri dan motivasi setiap karyawan dalam perusahaan

4. Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

- a. Sebagai bahan bacaan dalam menambah pengetahuan serta wawasan mahasiswa
- b. Dapat dijadikan tambahan referensi untuk bahan penelitian selanjutnya bagi mahasiswa UNJ, terutama yang berminat dalam masalah ini

5. Masyarakat

Sebagai satu sumbangan bagi khasanah ilmu pengetahuan agar masyarakat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di dalam suatu perusahaan, sehingga masyarakat dapat terbuka dan ikut peran serta dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.