

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan kehadiran karyawan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting demi kelangsungan perkembangan perusahaan tersebut. Dalam hal ini berbagai macam kualitas sumber daya manusia dapat kita temui, mulai dari tingkat pengetahuan yang tinggi, kemampuan karyawan menganalisa suatu pekerjaan, hingga pengalaman karyawan didalam perusahaan itu sendiri. Dalam kesehariannya para karyawan tersebut dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuannya agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini tidak lepas dari cara karyawan tersebut memberikan dukungan dan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat karyawan bekerja. Dengan kata lain, untuk memenuhi hal tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling penting dalam perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan akan dapat di wujudkan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan, maka semakin berkualitas pula kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin buruk sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan, maka semakin buruk kinerja perusahaan

tersebut. Oleh sebab itu memberikan perhatian kepada karyawan merupakan salah satu tuntutan untuk menunjang keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Di dalam dunia kerja, faktor yang penting dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia ialah kinerja (*performance*). Untuk mewujudkan kinerja yang tinggi bagi karyawan, bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh setiap perusahaan. Penyesuaian ini hanya dapat dilakukan apabila pihak perusahaan bisa memahami hal – hal apa saja yang diperlukan agar tingkat kinerja pada karyawan meningkat. Apabila kinerja pada karyawan rendah, maka akan menghambat segala kegiatan yang ada di perusahaan dan tentu saja hal tersebut dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Kinerja menjadi sangat penting di dalam sebuah perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebab karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan menanggapi pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga karyawan tersebut akan bekerja secara terpaksa. Karyawan yang bekerja secara terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Pemahaman yang lebih tepat tentang kinerja dapat terwujud apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikaitkan dengan penempatan kerja, motivasi kerja,

komunikasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, disiplin kerja, efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Salah satu prinsip yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam penempatan karyawan adalah *the right man on the right place*, artinya seseorang harus ditempatkan di tempat yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki. Penempatan yang sesuai dengan keahlian / kemampuan, kepribadian, dan latar belakang pendidikannya, akan membuat karyawan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan tersebut akan mempunyai kinerja yang tinggi atas pekerjaannya. Begitupun sebaliknya seorang karyawan akan mempunyai kinerja yg rendah apabila di tempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan keahlian / kemampuan, kepribadian dan latar belakang pendidikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dan mengarahkan keinginan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan adanya kondisi seperti ini maka karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi karena aktifitas pekerjaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sebaliknya, dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menghambat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya kondisi seperti ini tentunya karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang

baik tidak akan mempunyai kinerja yang rendah pula dan pada akhirnya aktifitas pekerjaannya tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Ada pula yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Dengan komunikasi, karyawan dapat memberikan gagasan dan membuat diri karyawan dapat dipahami oleh karyawan lain. Kinerja pada karyawan akan mejadi efektif apabila perusahaan melakukan komunikasi dengan efektif, baik secara horizontal maupun veritikal. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya.

Masih ada karyawan maupun pimpinan yang belum mampu berkomunikasi dengan baik disini. Pimpinan yang tidak dapat berkomunikasi dengan karyawannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu dikerjakan, maka pimpinan tersebut tidak akan berhasil dalam memerintah karyawannya. Sebaliknya apabila karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan pimpinannya maka karyawan tersebut tidak akan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, akibatnya akan terjadi penurunan pada kinerja karyawannya.

Kinerja pada karyawan juga banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dalam memimpin karyawan, seorang pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Sikap pemimpin yang adil, menghargai bawahan, tegas, dan dapat memotivasi bawahan dalam bekerja akan mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Akan tetapi jika pimpinan bersikap kurang adil, tidak menghargai karyawan, kurang tegas dalam memberi perintah, dan gaya kepemimpinan yang digunakan kurang mendukung pelaksanaan kerja karyawan, maka akan timbul penurunan pada kinerja karyawannya.

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentunya diharapkan mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang terlatih tentunya akan mampu mengoperasikan mesin – mesin kantor yang lebih modern serta mampu mengatasi masalah–masalah yang mungkin terjadi pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini tentunya akan membuat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Minimnya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan yang minim akan pelatihan memiliki kecenderungan terhadap rendahnya kompetensi serta pengetahuan akan pekerjaan yang dilakukan. Akibatnya dalam pekerjaan – pekerjaan tertentu karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan tentunya tidak dapat melakukan pekerjaan yang baik dan benar dibandingkan dengan karyawan yang mendapatkan pelatihan, sehingga pekerjaannya akan terbengkalai. Oleh karena itu kurangnya pelatihan kerja dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja pada karyawan terhadap pekerjaannya.

Kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Jika kedisiplinan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika kedisiplinan karyawan rendah, maka akan terjadi penurunan

terhadap tingkat kinerjanya. Salah satu contoh karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi adalah karyawan yang selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu pula, hal tersebut tentunya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Namun pada saat ini sangat sulit menemukan karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi. Hal yang paling sering dilanggar oleh karyawan adalah disiplin waktu seperti datang terlambat dan mengulur waktu pada saat jam masuk kerja setelah istirahat. Disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting karena akan berdampak besar bagi perusahaan dan jika dibiarkan terus menerus akan merugikan perusahaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi. Setiap karyawan mempunyai tingkat keyakinan dan komitmen yang berbeda – beda sesuai dengan kemampuan, keinginan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat keyakinan dan komitmen organisasi pada karyawan tersebut maka kinerja yang dirasakan akan meningkat. Oleh karena itu demi pencapaian tingkat kinerja yang tinggi, maka setiap karyawan harus memiliki efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi yang tinggi juga. Hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan.

Karyawan yang mempunyai tingkat keyakinan diri dan komitmen organisasi rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal disebabkan kurangnya keyakinan karyawan atas kemampuan dan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa enggan untuk

berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan suatu kegiatan pekerjaan. Apabila kondisi ini diabaikan, maka kemampuan serta komitmen pada karyawan tersebut dalam menghadapi pekerjaan tidak akan berkembang. Dan pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pada karyawan itu sendiri.

PT Masaji Tatatanan Container (MTCN), sebagai salah satu anak perusahaan PT Samudra Indonesia Tbk, dimana perusahaan sebagai produsen container yang terus mengembangkan pasar baik domestik maupun internasional saat ini telah memiliki cabang di beberapa daerah, Medan, Makasar dan Surabaya, dinamika dan persaingan kedepan tentunya harus di imbangi dengan kemampuan tiga pilar mendasar, kemampuan manajemen, kemampuan sumber daya dan kemampuan mengembangkan pasar, Dengan adanya kemampuan tiga pilar dasar tersebut diharapkan kinerja pada karyawannya dapat meningkat. Kinerja pada karyawan akan maksimal jika karyawan tersebut memiliki efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada beberapa waktu lalu, bahwa terdapat kendala tingkat efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan tersebut. Bertitik tolak uraian yang sudah dikemukakan sebelumnya, peneliti ingin mengetahui kebenaran pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Masaji Tatatanan Container (MTCN).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Komunikasi yang kurang baik
4. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
5. Kurangnya pelatihan kerja
6. Kurangnya disiplin kerja karyawan
7. Efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi rendah yang mempengaruhi kinerja pada karyawan

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya cakupan masalah mengenai kinerja pada karyawan serta adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka masalah penelitian ini akan dibatasi pada Pengaruh Antara efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui:



1. Bagaimana pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja pada karyawan di PT Masaji Tatatanan Container (MTCON).
2. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan di PT Masaji Tatatanan Container (MTCON).
3. Bagaimana pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan di PT Masaji Tatatanan Container (MTCON).

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai efikasi diri (*self efficacy*).
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan, dan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi kerja pada karyawan.
3. Bagi mahasiswa, dapat memperluas pengetahuan mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran khususnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada umumnya di bidang Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia.
4. Bagi universitas, dapat digunakan sebagai referensi penelitian perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

5. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memperdalam topik mengenai efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi serta pada kinerja karyawan