

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarnya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sebagai unsur penggerak suatu perusahaan sangat penting apabila pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada terciptanya keberadaan sumber daya manusia profesional. Sumber daya profesional akan menyebabkan kinerja individual akan menjadi lebih baik sehingga kinerja perusahaan pun menjadi lebih baik. Pada tahap ini perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja yang tinggi, tentu saja tidak diperoleh begitu saja. Persoalan tentang bagaimana meningkatkan kinerja seorang karyawan, dapat dimulai dengan menemukan faktor – faktor yang menyebabkan seseorang mau bekerja keras, bersemangat dalam bekerja dan mempunyai komitmen tinggi dalam bekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi kerja, *ability* (kemampuan), kompleksitas tugas, kompensasi, Latar belakang pendidikan, efikasi diri dan orientasi tujuan pembelajaran.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi adalah sebuah dorongan baik itu dari dalam diri seseorang maupun dipengaruhi oleh lingkungan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai secara maksimal. Jika karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang besar, tentunya akan mendapatkan kinerja yang baik.

Selain motivasi dalam bekerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti *ability* (kemampuan). Mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Jika

karyawan mempersepsikan dirinya memiliki tingkat kemampuan yang rendah dan merasa tidak yakin dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Dengan demikian, karyawan tersebut dengan tingkat kemampuan rendah akan memiliki tingkat kinerja yang rendah pula. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dan yakin akan menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang dimilikinya baik, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kinerja yang baik pula.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Dalam hal ini peningkatan kompleksitas tugas dalam suatu tugas akan menurunkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Tidak terselesaikannya tugas yang diberikan dengan baik karena dipengaruhi oleh beragamnya tugas yang diberikan dan tidak sesuai dengan pembagian pekerjaan akan menurunkan kinerja tersebut. Namun, apabila pemberian tugas sesuai dengan pembagian pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan dan tugas yang terstruktur dengan baik, maka karyawan akan menyelesaikan tugasnya dan mempertahankan kinerjanya dengan baik.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja. Jika karyawan diberikan kompensasi yang rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka karyawan tersebut tidak akan meningkatkan kinerjanya. Namun, jika karyawan diberikan kompensasi yang tinggi dan sesuai dengan

pekerjaan yang dikerjakan maka karyawan tersebut akan terus meningkatkan kinerjanya.

Latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi cara berfikir dan pandangan karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaannya. Selain itu tingkat pendidikan akan membentuk keterampilan dan keahlian seorang karyawan, sehingga dengan keterampilan dan keahliannya karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Apabila karyawan memiliki latar belakang yang rendah, tentunya kinerja yang dihasilkan akan rendah. Besar kemungkinan hal tersebut terjadi karena adanya kesulitan karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun, berbeda dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, mereka akan lebih mudah mengerjakan tugas yang diberikan, tentunya hal tersebut akan mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kinerja tersebut.

Faktor yang tidak kalah penting dibanding yang lain dalam mempengaruhi kinerja adalah orientasi tujuan pembelajaran. Jika karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi dan belajar dari pengalaman, maka karyawan tersebut akan sulit untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Berbeda dengan karyawan yang memang memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi dan selalu belajar dari pengalaman, mereka pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya.

Satu lagi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Karyawan yang tidak memiliki keyakinan yang tinggi terhadap dirinya dalam menyelesaikan tugas maka akan sangat berpengaruh pada kinerjanya. Berbeda

dengan karyawan yang memiliki keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas, maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik

Dalam sebuah perusahaan, hal utama yang harus diperhatikan adalah sumberdaya manusia yang tersedia didalamnya. Seorang karyawan dalam hal ini, harus mampu berperan dalam ekonomi global yang sangat kompetitif, di mana persaingan semakin meningkat karena banyaknya perusahaan-perusahaan baru dalam bidang yang sama sebagai dampak dari perkembangan zaman yang semakin pesat. Karyawan dituntut memiliki kreativitas dan inovasi yang tinggi untuk dapat memenangkan persaingan. Bertitik tolak pada uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kebenaran orientasi tujuan pembelajaran dan efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Safarindo Internusa.

PT Safarindo Internusa merupakan perusahaan ekspor impor makanan seperti madu, spagetti, makaroni dan biskuit. Perusahaan ini bekerja sama dengan perusahaan ekspor impor di Arab Saudi. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di PT Safarindo Internusa dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja ditentukan sendiri oleh kondisi karyawan tersebut. Salah satunya karyawan yang tidak memiliki efikasi diri atau keyakinan terhadap diri sendiri dalam mengerjakan tugasnya, dan orientasi tujuan yang baik. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui kebenaran orientasi tujuan pembelajaran dan efikasi diri dengan kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja disebabkan oleh berbagai hal, yaitu:

1. Motivasi kerja yang rendah
2. Tingkat *ability* (kemampuan) yang rendah
3. Kompleksitas tugas yang tidak terstruktur
4. Kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan
5. Latar belakang pendidikan yang berbeda
6. Orientasi tujuan pembelajaran yang tidak dimiliki
7. Efikasi diri yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Karena keterbatasan peneliti, maka masalah dibatasi hanya pengaruh orientasi tujuan pembelajaran dan efikasi diri dengan kinerja pada karyawan PT. Safarindo Internusa.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh antara orientasi tujuan pembelajaran terhadap kinerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja?

3. Apakah terdapat pengaruh antara orientasi tujuan pembelajaran dan efikasi diri terhadap kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh antara orientasi tujuan pembelajaran dan self efikasi terhadap kinerja pada karyawan.
2. Manfaat praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut :
 - a. Peneliti
Hasil penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan serta aplikasinya dari ilmu yang didapat di bangku kuliah.
 - b. Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan atau pemikiran yang berguna untuk lebih meningkatkan kinerja di PT Safarindo Internusa.
 - c. Universitas Negeri Jakarta
Sebagai bahan referensi untuk menambah literatur pada ruang baca dan perpustakaan Fakultas Ekonomi khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

d. Masyarakat

Dapat memberikan informasi kepada masyarakat pada umumnya dan pembaca pada khususnya, serta dapat menjadi salah satu acuan bagi penelitian selanjutnya.