

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 keunggulan kompetitif tersendiri.

Sumber daya manusia (SDM) dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan dari perusahaan. Jika sumber daya manusia dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik. Perusahaan menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penentu dalam mencapai keberhasilan tersebut. Sehingga perubahan yang terjadi mampu memanfaatkan berbagai peluang yang ada untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas dari sumber daya manusia (SDM) perusahaan yang dalam hal ini adalah karyawan akan terlihat dari prestasi kerja yang mereka tunjukkan selama mereka bekerja. Dan prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya bagi suatu perusahaan. Dengan prestasi kerja

karyawan yang baik maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan pun dapat tercapai.

Pada kenyataannya terdapat permasalahan yang sering dihadapi para pimpinan yaitu bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, stress 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 untuk 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.

Namun krisis perekonomian saat ini membuat perusahaan harus mengkaji ulang kebijakan kompensasi, untuk menekan sekecil mungkin pengeluaran mereka termasuk pada pemberian kompensasi bagi karyawan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan menjadi kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, karena tidak sesuai dengan prestasi kerjanya dan standar pemberian kompensasi yang berlaku. Dan hal ini dapat berakibat pula [ada penurunan prestasi kerja.

Karyawan dalam kegiatan aktivitas kerjanya tentu selalu berkaitan erat dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja yang optimal, sehat, aman dan nyaman menjadi salah satu penunjang karyawan untuk bekerja dan menjadi tugas pimpinan perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang

baik dan sesuai bagi para karyawan. Karena bagaimanapun juga lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai penunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan lebih menyukai lingkungan kerja dengan suasana yang menyenangkan, nyaman, dan aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan semakin bersemangat untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik pula. Akan tetapi banyak perusahaan saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya sehingga hal ini berdampak bagi penurunan prestasi kerja karyawan.

Pelatihan merupakan aktivitas atau kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan prestasi kerja para karyawan. Kegiatan pelatihan kerja diadakan untuk memenuhi tugas-tugas operasional perusahaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat mengembangkan diri dan menunjukkan pelatihan kerja kepada para karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada pad dirinya, dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Tetapi hal ini tidak sepenuhnya disadari oleh perusahaan, perusahaan kurang memberikan pelatihan kerja bagi para karyawannya, perusahaan beranggapan bahwa para karyawannya sudah mampu dan mengerti akan tugasnya masing-masing. Padahal dalam era persaingan seperti saat ini justru pihak perusahaan harus terus mengadakan pelatihan kerja. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kemungkinan dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawannya.

Belakangan ini sering terjadi stress kerja pada karyawan. Stress kerja adalah tekanan atau ketegangan yang dihadapi seorang karyawan dan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari karyawan tersebut. Stress jika bisa dikelola dengan baik bisa memberikan suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat memberikan tanggapan positif terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi sehingga mereka terpacu untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada pada dirinya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Bila ini yang terjadi maka stress pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja.

Namun, stress yang timbul saat ini biasanya disebabkan karena kondisi kerja. Timbulnya stress kerja pada karyawan perusahaan biasanya karena perusahaan tidak memiliki standar manajemen yang mengatur lalu lintas pekerjaan berakibat menimbulkan stress kerja bagi para karyawan. Pada akhirnya stress kerja yang terjadi pada kondisi seperti ini berdampak buruk bagi kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya ia tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat bagi dirinya dan pekerjaannya. Akhirnya selama timbulnya stress kerja pada karyawan yang belum teratasi ini dapat berakibat pada prestasi kerja karyawan yang cenderung terus menurun.

Fasilitas kerja juga berperan serta dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tersedianya computer, mesin pengganda, printer serta fasilitas kantor lainnya yang sesuai dengan jumlah karyawan dapat

menunjang karyawan dalam menghasilkan produk atau jasa perusahaan menjadi maksimal dan efisiensi. Dengan fasilitas kerja yang memadai memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi kerja karyawan pun ikut meningkat.

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

Selanjutnya adalah faktor efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi. Prestasi kerja yang tinggi tidak terlepas dari adanya efikasi diri dan motivasi dari tiap karyawan. *Self efficacy* (effikasi diri) merupakan keyakinan individu dalam hal ini karyawan, tentang kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan bahwa ia mampu melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga mencapai prestasi kerja yang baik pula dan dapat bermanfaat bagi kegiatan operasional perusahaan. *Self efficacy* (effikasi diri) memberikan pengaruh pada cara berpikir dan mampu mengarahkan motivasi dan tindakan karyawan terhadap pencapaian suatu hasil yaitu meningkatkan prestasi kerja mereka dan tujuan perusahaan yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki *self efficacy* (effikasi diri) tinggi mereka percaya dan yakin akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan jika *self efficacy* (effikasi diri) yang tinggi terus ditingkatkan pada diri karyawan dapat berdampak prestasi kerja pada karyawan yang terus meningkat.

Tetapi yang terjadi adalah masih rendahnya *self efficacy* (effikasi diri) pada karyawan, karena mereka merasa tidak mampu dan yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Dan hal ini berakibat mereka akan merasa antipasti, menghindari tugas dan tiak berusaha maksimal jika meeka sudah menganggap bahwa diri mereka tidak mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tugas mereka dengan baik. Mereka akan menghindari tugas yang diberikan kepadanya karena menganggap diri mereka tidak mampu dan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. *Self efficacy* (effikasi diri) yang rendah pada karyawan yang terus berlangsung ini, dapat berakibat pada menurunnya prestasi kerja.

Sudah menjadi kewajiban pimpinan perusahaan, untuk berupaya meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi menjadi penting karena sebagai keadaan pribadi karyawan yang mendorongnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan agar mampu mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk berusaha semaksimal mungkin dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik dari perusahaan. Motivasi merupakan pendorong kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang tinggi tentunya para karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi kerjanya yang baik.

Tetapi pada kenyataan yang terjadi pihak manajemen dan pimpinan juga kurang memberikan dorongan agar karyawan menggunakan motivasi pada diri

mereka sebagai penyemangat mereka dalam bekerja. Rendahnya motivasi pada karyawan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun.

PT. Surya Mustika Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang Marketing di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan utama distributor utama rokok APACHE dan EXTREME MILD yang memiliki 40 cabang diseluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan informasi dari karyawan PT. Surya Mustika, pada Divisi Marketing mengalami penurunan prestasi kerja yang diakibatkan penurunan penjualan barang produksi. Banyak karyawan mengalami penurunan hasil prestasi kerja karyawan dikarenakan kurangnya kepercayaan diri (efikasi diri) dalam memasarkan barang produksi dan rendahnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan. Alasan tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara secara lebih mendalam dan diharapkan dapat diketahui sampai mana tingkat keyakinan diri (*self efficacy*) dan motivasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, peneliti mengidentifikasi masalah yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan kurang
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
3. Pelatihan kerja yang diberikan kurang

4. Timbulnya stress pada karyawan
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai
6. Rendahnya efikasi diri (*self efficacy*) yang dimiliki
7. Motivasi karyawan yang rendah dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah prestasi kerja karyawan menyangkut banyak aspek, dimensi, faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks atau rumit sifatnya. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah, “Pengaruh *self efficacy* (effikasi diri) dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap prestasi kerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dihasilkan diharapkan akan berguna untuk :

1. Bagi peneliti

Dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai suatu masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Khususnya Program Studi Administrasi Perkantoran, dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan efikasi diri, motivasi dan prestasi kerja.

3. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, khususnya mengenai peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi setiap karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam rangka meningkatkan wawasan mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.