BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan di era globalisasi ini sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkompeten dan memiliki kualitas tinggi. Perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mondy (2008:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan orgnisasi. Rachmawati (2008:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

PT. Super Unggas Jaya Central 4 bergerak dalam bidang kemitraan perunggasan yang merupakan perusahaan memiliki pembibitan unggas atau anak ayam broiler yang kemudian didistribusikan ke para peternak ayam yang ada disekitarnya. Tingginya kebutuhan atau permintaan masyarakat terhadap ayam yang dikonsumsi oleh masyarakat berakibat banyaknya para peternak ayam yang

ada disekitarnya, dan dapat menjadi potensi usaha peternakan yang baik. Oleh sebab itu, PT. Super Unggas Jaya Central 4 membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan cara memperkuat motivasi kerja dan tindakan atau sikap pemimpin terhadap karyawannya. Dan dengan cara lain pemimpin dengan memotivasi kinerja kayawan, memperketat pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Konsekuensi pada dirinya sendiri yang bertujuan dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Banyak karyawan yang tidak percaya diri akan kemampuannya. Dalam perusahaan pengembangan karir dapat mengubah karyawan untuk memperbaiki dirinya. Setiap organisasi pasti selalu ingin berusaha untuk meningkatkan kinerjanya para karyawan, yang tak lain dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi agar tercapai. Simamora (2006) menyatakan pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Program pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam meningkatkan performance kerja. Menurut Sudiro (2011:91) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Maka, hipotesis pertama dari uraian diatas adalah adanya pengaruh secara positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Martoyo (2007:74) mendefinisikan pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang

bersangkutan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dari pimpinan kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan factor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999). Hasibuan (2014:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila karyawan termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Indikator Pengembangan Karir: 1) Mengenali bakat, 2) Memperhatikan minat, 3) Memperhatikan nilai-nilai, 5) Memperhatikan kepribadian, 6) Kesempatan karir, 7) Memperhatikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2012) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain motivasi juga ada *self-efficacy* (Efikasi diri) yang mana *self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. *Self-efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Menurut (Bandura 1991:750) *self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. *Self-efficacy* bisa menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Robbins (2007: 180) mengatakan bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009: 287).

Tabel 1.1
Riset Gap Penelitian

No.	Nama	Tahun	Kesimpulan
1.	Retno Rahayu	2015	Variabel Pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Renaldy Massie[1], Bernhard Tewal[2], Greis Sendow[3]	2015	Variabel Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Abraham Samuel Kaengke[1], Bernhard Tewal[2], Yantje Uhing[3]	2018	Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Winda J. Kojongian[1], Bode Lumanauw[2], Jacky Sumarauw[3]	2016	Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Regina Gledy Kaseger	2013	Variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rinna Ribka Rimper[1], Lotje Kawet[2]	2014	Variabel *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Jadi, penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu: (1) adanya fenomena kinerja karyawan dilapangan pada PT. Super Unggas Jaya Central 4 adalah masih kurangnya fasilitas *self-efficacy* seperti perlengkapan yang digunakan untuk data produksi karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. (2) adanya research gap. Ada beberapa permasalahan dalam perusahaan yang meliputi antara lain :

1) Menurunnya semangat kerja karena kurang motivasi kerja dari pemimpin.
2) Mengoptimalkan karyawan yang tidak sesuai job deskripsi atau kompetensinya.
3) Karyawan sering lembur karena merangkap 2 jabatan.
4) Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas.

Tabel 1.2
Jumlah Produksi *Chick In Report* 2019
Pada PT. Super Unggas Jaya Central 4

Mont	**DOC IN (*bird/month*)**			
	Actual	***Target***	***DIFF***	***ACH* (%)**
Jan	405000	380000	25000	107
Feb	391000	380000	11000	103
Mar	355000	440000	-85000	81
Apr	295000	459600	-164600	64
Mei	278500	403800	-125300	69
Jun	264000	4454000	-181400	59
Jul	256000	423600	-167600	60
Aug	244500	456800	-212300	54
Sep	235500	430600	-195100	55
Oct	205500	441200	-235700	47
Nov	202500	417000	-214500	49
Des	153500	452000	-298500	34

Sumber data: Divisi Pekerja Penyuluh Lapangan Produksi PT. Super Unggas Jaya Central 4

Berdasarkan tabel 1.2. terlihat bahwa produksi *chick in report* tahun 2019 pada bulan Januari dan Februari diatas target produksi, tetapi mengalami penururan produksi *chick in report* mulai bulan Maret sampai dengan bulan

Desember 2019 yang semakin menurun. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi *chick in report* menurun.

Alasan dipilihya penelitian mengenai kinerja karyawan bagian produksi di PT. Super Unggas Jaya Central 4 adalah Kinerja karyawan yang dianggap masih belum optimal karena seringnya target produksi *Chick In* perbulan tidak tercapai. Menurut Hadari Nawawi (2006) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Fakta yang terjadi dilapangan menyatakan bahwa kinerja karyawan belum dikatakan baik, karena beberapa tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai yang diinginkan dari perusahaan, masih banyak karyawan yang bekerja dengan santai jika manajer personalia atau Kepala Central Unit mengontrol pekerjaannya baru serius dalam bekerja, dan Kepala Unit diperusahaan tersebut juga kurang memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya (wawancara Manajer Personalia atau Kepala Central Unit, 19 November 2019).

Dari dasar inilah maka penelitian akan mengangkat judul dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Central 4".

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti harus membatasi ruang lingkup pada setiap variabel yang akan diteliti. Dapat diambil keputusan variabel yang akan diteliti merupakan variabel dependen dan independen.Variabel

independen yang akan peneliti gunakan merupakan variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Self-Efficacy* (X3) dan variabel dependen merupakan Kinerja Karyawan (Y).

1.2 Ruang Lingkup (Batasan Masalah)

Agar dalam penelitian ini pembahasan tidak melebar, sehingga peneliti membatasi ruang lingkup pada :

1. Variabel pengembangan karir akan berfokus pada pengembangan karir (*career development*) proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang (Dika, 2011).
2. Variabel motivasi kerja akan berfokus pada karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama, mendorong karyawan dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas.
3. Variabel *self-efficacy* akan berfokus pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana karyawan mampu mengerjakan tugas, mencapai tujuan, dan merencanakan tindakan untuk mencapai suatu goal.
4. Obyek penelitian dilakukan pada PT. Super Unggas Jaya Central 4, peneliti akan berfokus pada karyawan di bagian produksi.

1.3 Rumusan Masalah

Selain itu terdapat *research* gap atau perbedaan hasil dari masing-masing variabel independent seperti pengembangan karir, motivasi kerja dan *self-efficacy*

terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, maka dari itu diperlukan penelitian lanjutan yang membahas hal tersebut. Dari permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, sekaligus untuk memfokuskan pelaksanaan penelitian, termasuk dalam pengumpulan dan analisis datanya maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi para pembacanya sekaligus dapat memberi pengetahuan bagi pembaca. Adapun manfaat yang didapatkan yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana karyawan bisa mengembangan karir pada PT. Super Unggas Jaya Central 4 dalam menjalankan tugas sehari-hari.

2. Sebagai wawasan atau pengetahuan bagi para pembaca yang secara langsung maupun tidak langsung yang terlibat didalam pekerjaan pada PT. Super Unggas Jaya Central 4.

3. Sebagai sarana motivasi pengembangan karir bagi karyawan yang bekerja pada PT. Super Unggas Jaya Central 4.

A. Manfaat Teoritis

a. Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan *self efficacy* sehingga dapat memberi semangat karyawan dalam bekerja agar berjalan dengan maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan masukan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan sebagai masukan bagi karyawan dan pengembangan pada PT. Super Unggas Jaya Central 4 dan memberikan perhatian yang mendalam dalam merumuskan konsep pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada motivasi yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada yang diperoleh dari objek yang diteliti.

b. Bagi kalangan, akademis dan pembaca dapat menambah hasanah perpustakaan dan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.