

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan dunia usaha saat ini semakin pesat, hal tersebut dapat dilihat dari perusahaan-perusahaan industri yang banyak melakukan persaingan dengan kualitas-kualitas produk yang dapat memuaskan konsumennya maupun bersaing dalam sumber daya yang dimilikinya. Menanggapi hal tersebut, perusahaan tentunya harus memperhatikan persaingan dalam dunia usaha tersebut salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu merancang strategi yang akurat dan perlu penataan agar suatu perusahaan lebih terarah sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain, terutama dalam sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Perusahaan pada dasarnya merupakan sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan atau oleh sekelompok orang dengan berbagai macam tujuan dan salah satu tujuan utamanya adalah untuk mencari atau memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Di dalam sebuah perusahaan tentunya kegiatan utamanya yaitu memproduksi dan mendistribusikan produk yang tak lain untuk memenuhi kebutuhan manusia. Agar sebuah perusahaan bisa terus beroperasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ini memegang peranan yang penting bagi perusahaan di bandingkan dengan elemen lainnya yang ada di perusahaan seperti modal dan teknologi, modal dan teknologi pun tidak akan berjalan jika tanpa sumber daya

manusia, karena sumber daya manusia merupakan manajerial bagi perusahaan. Oleh karena itu tentunya perusahaan harus selalu menyiapkan sumber daya yang berkompeten dan berkualitas agar bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan pastinya ada manajemen sumber daya manusia yang bertugas mengembangkan serta memelihara tenaga kerja yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya yang berkompeten tentunya sebuah organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik. Jadi sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menilai kemampuan karyawan bisa dilihat dari kinerja masing-masing karyawan, kinerja pada karyawan sangatlah penting adanya karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Kinerja karyawan ini menjadi salah satu bagian penentu yang penting demi kemajuan perusahaan atau organisasi, bila kinerja suatu karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik dan akan membuahkan hasil kerja yang baik pula, dan sebaliknya jika kinerja suatu karyawan rendah maka hasil dari pekerjaannya pun tidak akan baik, untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. (Bintoro dan Daryanto, 2017:11).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan jika perusahaan menginginkan kinerja yang terbaik dari karyawannya yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarah dan Mahendra (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan merupakan salah satu pendekatan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan di dalam bekerja. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri atau suatu kondisi yang menjadikan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan mampu mendapatkan dorongan lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja serta mampu memberikan hasil yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi pada suatu perusahaan salah satunya langsung dari pimpinan perusahaan, hal ini dikarenakan pemimpin mempunyai kekuasaan penuh terhadap karyawan. Dalam pemberian motivasi kerja ini harus adanya hubungan baik antar pemimpin dengan karyawan. Karena sudah selayaknya sebagai atasan harus bisa memotivasi karyawan dan melihat potensi-potensi yang ada di dalam diri karyawannya, jika karyawan tidak mau menggali potensi yang ada pada dirinya untuk dapat bekerja semaksimal mungkin maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Dalam memberikan motivasi maka sebelumnya perusahaan dan pimpinan harus terlebih dahulu memperhatikan kebutuhan pegawainya, karena seorang pimpinan akan sulit untuk memotivasi pegawai apabila jika kebutuhan pegawainya

saja belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Untuk itu motivasi kerja yang diberikan haruslah diarahkan untuk bekerjasama dalam perusahaan maupun kerjasama sesama karyawan agar mampu meningkatkan kinerja kerja yang lebih baik dan target perusahaan yang diharapkan bisa tercapai dengan baik.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik, hal tersebut tidak hanya di dorong dengan memberikan motivasi saja tetapi dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan, efikasi diri penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi karena menyangkut keyakinan akan kemampuan tiap individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Self-efficacy bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi keinginan serta keyakinan seseorang tersebut untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan baik. *Self-efficacy* ini merupakan sebuah faktor kepribadian seseorang yang menyangkut dengan kemampuannya. Karena menjadi seorang karyawan tidak lah mudah, menjadi karyawan tentunya di tuntutan harus bisa bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang di tugaskan oleh perusahaan dan tentunya di tuntutan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Untuk itu, agar dapat meyakinkan pegawai atau karyawan bahwa karyawan bisa bekerja dengan baik sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut harus memiliki keyakinan dan kemampuan pada dirinya. Oleh karena itu kemampuan dan keyakinan ini tidak boleh diabaikan apalagi dalam proses meningkatkan kinerja individual. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan sebaiknya selalu mempunyai keinginan untuk berusaha dengan lebih

giat dan tekun untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas (Mukrodi, 2018). Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya berarti efikasi diri pada karyawan itu tinggi dan tentunya kinerja karyawan itu baik.

PT. Latanza Sinar Abadi merupakan salah satu perusahaan yang berada di kabupaten Sukabumi. PT. Latanza ini terletak di Kp. Babakan Pendey RT. 002/001 Desa Bojongkokosan Kecamatan Parungkuda Kabupaten Sukabumi. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Feri Firmansyah S.H pada tanggal 12 April 2015 dan telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan nomor : 503.17/5544/10-22/PK-DPMPTSP/2015 dan nomor NPWP : 84.608.195.8-405.000 .

Cukup banyak nya jumlah permintaan pesanan produk/*orderan* ataupun untuk memenuhi persediaan gudang membuat perusahaan ini harus selalu dapat memproduksi produk sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan, tidak mudah bagi perusahaan ini dalam menjalankan tugas dan aktivitas nya tanpa adanya dukungan dari karyawan yang ada diperusahaan, terutama pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil peninjauan melalui observasi yang penulis lakukan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi, penulis menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang rendah yaitu pada kuantitas kerja karyawan, yakni tidak tercapainya target *order* selama 4 bulan terakhir sebagaimana jumlah pesanan (*order*) yang diminta, yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Order dan Realisasi Order Komponen Headset pada PT. Latanza Sinar Abadi Periode Juli 2018-Oktober 2018

No	Bulan	Jumlah Pesanan/Orderan (Pcs)	Terealisasi (Pcs)	Tidak terealisasi (Pcs)	Presentase yang tidak terealisasi (%)
1	Juli	865.000	850.000	15.000	1,74%
2	Agustus	831.000	823.100	7.900	0,95%
3	September	804.000	813.000	9.000	1,11%
4	Oktober	683.000	675.000	8.000	1,17%

Sumber: PT. Latanza Sinar Abadi 2018

Berdasarkan tabel diatas, bahwa kinerja karyawan yang rendah ini diduga disebabkan oleh motivasi kerja dari manajemen perusahaan yang tidak maksimal, yaitu pada pengupahan dimana upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Sukabumi sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Penyebab lainnya di duga oleh kurangnya efikasi diri pada karyawan, dimana pada tingkat (*level*) pemberian tugas, karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya karena pemberian tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja dan *Self-Efficacy* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi adanya masalah yaitu PT. Latanza Sinar Abadi mengalami kinerja karyawan yang rendah

yaitu pada kuantitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut di duga karena kurangnya motivasi dan efikasi diri pada karyawan yang menunjukkan upah yang tidak sesuai dengan UMR dan pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai: “ Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi? “.

1.2.2 Rumusan Masalah

Setelah peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi, selanjutnya peneliti menentukan beberapa rumusan masalah sebagai acuan penelitian yang akan dilakukan, adapun rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja, *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja, *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Setelah adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan suatu kontribusi dari segi pemikiran mengenai pengaruh motivasi kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi. Peneliti mengharapkan dari penelitian ini kelak dapat dijadikan sebagai bahan kajian yang lebih lanjut untuk hal yang sama dengan lebih mendalam. Penelitian ini juga merupakan sebagai aplikasi dari ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama peneliti mendapatkan keilmuan pada program studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai referensi untuk menambah wawasan bagi peneliti terutama mengenai sumber daya manusia, dari sudut pandang motivasi kerja dan *self-efficacy* terhadap

kinerja karyawan agar dapat diterapkan dengan baik. Juga sebagai penyelesaian tugas akhir jenjang strata 1 (S1) Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan juga sebagai sarana informasi bagi pihak perusahaan PT. Latanza Sinar Abadi yang sifatnya membangun bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi dan mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan penelitian.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi referensi, bahkan menjadi kajian atau tambahan rujukan bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada teori yang sama.

1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi dengan alamat perusahaan di Jalan Raya Siliwangi No. 48 Parungkuda Rt. 02/01 Desa Bojongkokosan Kec. Parungkuda Kab. Sukabumi, Jawa Barat.

1.4.2 Lamanya Penelitian

Adapun lamanya penelitian dilakukan selama kurang lebih 8 bulan, terhitung dari bulan November 2018 hingga bulan Juli 2019 selama kurun waktu

tersebut penulis melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian sampai dengan pengujian.

Tabel 1.2 Tabel Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■																																						
2.	Survey Awal			■	■																																				
3.	Bimbingan Usulan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■																												
4.	Seminar Usulan Penelitian															■																									
5.	Penelitian															■																									
6.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
7.	Siding Skripsi																															■									
8.	Perbaikan																																■								

