

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 bidang organisasi bisnis dihadapkan pada tantangan bisnis yang kritis dan secara kolektif tantangan-tantangan tersebut menuntut organisasi membangun kemampuan baru. Tantangan yang paling kompetitif adalah penyesuaian kepada perubahan yang tidak pernah berhenti. Faktor-faktor lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan menjadikan masa depan bisnis semakin tidak pasti. Perubahan-perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membangun kemampuan baru. Organisasi harus selalu dalam kondisi transformasi yang tidak pernah berakhir, bersifat fundamental dan kontinyu.

Karyawan dalam hubungannya dengan rekan kerja sudah merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari, sebab perusahaan adalah sekumpulan orang-orang yang berbeda bidang, kemampuan, dan keterampilan dengan satu tujuan. Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai *reward system* penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus-mampu mengembangkan keunggulan kompetitifnya secara terus-menerus. Satu-satunya variabel yang memungkinkan perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif yang berkesinambungan adalah jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang unggul. SDM (Modjono, 2008).

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dan perusahaan akan dapat ditingkatkan kinerjanya apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari karyawan; kapan karyawan dapat berperan serta, serta bagaimana dan kapan karyawan dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku kinerja. Persoalannya adalah apakah pekerja-pekerja di perusahaan atau organisasi sektor aneka industri mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik akan melahirkan perilaku tidak cepat puas diri terhadap hasil (Suranta, 2002).

Masalah kinerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkan potensial. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya (Anwar, 2006).

Ketidakmampuan karyawan terhadap pekerjaan yang tekuni berdampak pada kinerja karyawan menurun. Akibat kinerja karyawan menurun akan merugikan karyawan itu sendiri dan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga karyawan akan kesulitan untuk meningkatkan jabatan kerja. Di sisi lain, kinerja karyawan menurun akan merugikan perusahaan tidak dapat memproduksi barang yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh laba tidak tercapai. Sebaliknya, kinerja karyawan tinggi akan menguntungkan karyawan memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji.

Demikian juga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan cara penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksanaannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Kemudian berdasarkan informasi tersebut karyawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki.

Aspek-aspek penilaian kinerja menurut Soeprihanto (2001) yaitu pengetahuan dan keterampilan, inisiatif, kerja sama, kehadiran, disiplin, dan kejujuran. Aspek pengetahuan dan keterampilan merupakan kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan sangat penting dimiliki oleh karyawan dan berhubungan dengan *self-efficacy* karyawan.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu

mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. *Self-efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan *self-efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura dalam Setyandari, 2008). *Self-efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani dan Farida, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa permasalahan tentang kinerja menurun dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Di sisi lain, *self efficacy* sebagai salah satu faktor dalam menentukan sikap karyawan saat bekerja dapat ditingkatkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berlandaskan pada permasalahan di atas, maka timbul perumusan masalah sebagai berikut: "Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan? Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dipilih judul "Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kinerja pada Karyawan PT Timatex Salatiga".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan.

2. Mengetahui tingkat *self efficacy*.
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan.
4. Besar sumbangan *self efficacy* terhadap kinerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan bahwa kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya

2. Bagi supervisor

Dapat memberikan tambahan wawasan bagi supervisor untuk mengetahui ada hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan sehingga akan memudahkan supervisor dalam memberikan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan kemampuan.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang sama.