

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Bagi sebuah perusahaan, di era gobalisasi saat ini sangat menuntut adanya sumber daya manusia yang tangguh, yang dapat menghadapi tuntutan jaman maupun menggerakkan lajunya roda perusahaan agar tetap bertahan dengan persaingan yang ada.

Salah satu yang dapat menjawab tantangan jaman agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain adalah adanya kinerja atau performansi yang tinggi dari para karyawan. Demikian juga perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan koran seperti PT. Mitra Media Bangsa, atau yang dikenal dengan koran Jitu. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan koran mingguan, maka perlu sekali kiranya para karyawan memiliki performansi atau kinerja yang tinggi karena setiap minggu harus sudah terbit koran baru yang siap beredar ke masyarakat. Sehingga apabila performansi kerja karyawan PT. Mitra Media Bangsa kurang maka hal tersebut akan menghambat kreativitas dan penerbitan yang harus diterbitkan tiap minggunya.

Mangkunegara (2004) mendefinisikan performansi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu performansi kerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha dari seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi

tertentu. Sehingga performansi kerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang pada akhirnya mencapai suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih pada hasil yang dicapai oleh seseorang, menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

Adapun aspek-aspek performansi yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan menurut Dessler (1997) adalah: a). Ketepatan. Kecermatan, ketuntasan dan dapat diterimanya pekerjaan yang dijalankan; b). Produktivitas. Mutu dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; c). Keandalan. Sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut; d). Pengetahuan jabatan. Keterampilan dan informasi praktis yang digunakan dalam jabatan; e). Kedisiplinan. Sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang telah ditetapkan dan cacatan kehadiran secara keseluruhan; f). Ketidaktergantungan. Sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan tanpa pengawasan.

Seorang karyawan yang menunjukkan performansi kerja yang baik akan memenuhi aspek-aspek tersebut di atas seperti ketepatan, produktivitas, keandalan, pengetahuan jabatan, kedisiplinan, ketidaktergantungan. Ketepatan bisa berkaitan dengan ketepatan menjalani pekerjaannya. Produktivitas bisa dikaitkan dengan hasil kerja yang maksimal dalam melayani pelanggan, pengetahuan jabatan bisa dikaitkan dengan pemahaman tanggung jawab karyawan kepada pekerjaannya, kedisiplinan bisa dikaitkan dengan kedisiplinan masuk kerja dan

kedisiplinan menghasilkan barang produksi, ketidaktergantungan bisa dikaitkan dengan sikap independen karyawan untuk tetap punya etos kerja yang tinggi walau supervisor tidak hadir.

Demikian pentingnya peformansi kerja yang harus dimiliki oleh karyawan, namun begitu pada kenyataannya masih saja terdapat karyawan yang performansinya rendah. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, karena masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Berdasarkan peringkat Indeks Inovasi Global 2013, yang salah satu indikatornya yakni tercapainya produktivitas dan kinerja sumber daya manusia, maka Indonesia meningkat peringkat ke-85 dari 142 negara di dunia (kompasiana.com, 2014). Peringkat tersebut dinilai dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah. (Yuli, 2004).

Secara khusus, performansi kerja yang rendah juga terjadi di lingkungan perusahaan penerbitan, yakni seperti yang dialami oleh PT, Remaja Rosdakarya telah mengalami penurunan kinerja dan berakibat pada produktivitas yang juga menurun sebesar 10%. Penurunan kinerja tersebut merujuk pada kenyataan bahwa pencaaian produksi tidak sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Demikian juga yang terjadi di PT. Mitra Media Bangsa yang bergerak di bidang penerbitan koran bulanan, bahwa menurut hasil wawancara yang

dilakukan oleh penulis kepada HRD PT. Mitra Media Bangsa, masih terdapat beberapa karyawan di PT. Mitra Media Bangsa yang performansi kerjanya rendah. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang kurang disiplin, memberikan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang mengasah ketrampilan, kurang efisien dalam bekerja, dsb. Hal itu terlihat pada seringnya terjadi kesalahan oleh karyawan selama proses produksi, baik ketika proses repro, cetak sampai pengepakan sehingga menghasilkan produk yang cacat atau rusak. Kerugian banyak terjadi ketika terjadi kesalahan cetak, karena apabila terjadi kesalahan cetak maka kertas yang sudah terlanjur dicetak tidak dapat dicetak ulang sehingga akan mengakibatkan banyak kerugian dan otomatis menurunnya produktivitas.

Selain itu, wawancara juga dilakukan pada dua karyawan PT. Mitra Media Bangsa, bahwa mereka mengaku kalau merasa kurang yakin akan kemampuannya bekerja di lingkungan perusahaan penerbitan, karena merasa belum berpengalaman sama sekali di dunia penerbitan.

Performansi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor yang berasal dari dalam individu yaitu motivasi kerja, kemampuan dan keahlian, dan latar belakang, dan faktor dari luar individu yaitu organisasi berupa penghargaan, iklim kerja, persepsi dan kepemimpinan dalam hal ini gaya kepemimpinan *job centered* (Simamora, 2001), serta efikasi diri (Jacob, 2013).

Dikatakan oleh Judge dan Bono (2001) bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan di bidangnya maka akan terkait dengan hasil yang bagus dan selanjutnya juga mempertinggi pula performansi kerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kellet (2009) bahwa ditemukan ada hubungan

antara efikasi diri dengan performansi kerja. Selain itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cherian dan Jacob (2013) bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan performansi kerja pada 218 karyawan di Turki.

Penelitian ini mengangkat variabel efikasi diri sebagai variabel bebas yang mempengaruhi performansi kerja karena dari hasil wawancara dengan dua karyawan PT. Mitra Media Bangsa, mengindikasikan kalau mereka mempunyai efikasi diri yang rendah, yakni merasa kurang mampu akan kemampuan dirinya sendiri, yang mana itu juga mempengaruhi performansi kerja.

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Bandura lagi bahwa efikasi diri adalah suatu gambaran subjektif terhadap kemampuan diri yang bersifat fragmental, yaitu setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda. Maksudnya, individu menilai kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada padanya dipadukan dengan tuntutan lingkungan, karena itu efikasi diri tidak mencerminkan secara nyata kemampuan individu bersangkutan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedang efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri. Efikasi diri lebih penting dari kemampuan yang sebenarnya karena hasil penilaian diri akan mempengaruhi cara berfikir, reaksi emosi dan perilaku individu.

Fletz (2005) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu secara tuntas dan berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri bukan menyangkut ada tidaknya ketrampilan seseorang untuk melakukan suatu tindakan melainkan lebih ke arah persepsi orang yang bersangkutan tentang apa yang mampu dilakukannya dengan ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Pajares dan Schunk (dalam Perrin, 2002) bahwa efikasi diri mempengaruhi kemampuan individu dalam melengkapinya tugas dan mencapai tujuannya.

Berdasar fenomena tersebut diatas maka muncul rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan rendahnya performansi kerja pada karyawan?” Guna menjawab permasalahan tersebut diatas maka penulis mengambil judul “Hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja pada karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik tentang:

1. Hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja pada karyawan
2. Keadaan efikasi diri karyawan
3. Keadaan performansi kerja karyawan
4. Peranan efikasi diri terhadap performansi kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi sosial yang berkaitan dengan psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi para karyawan untuk berusaha meningkatkan efikasi diri sehingga pada akhirnya juga dapat meningkatkan performansi kerjanya.