

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang, semua organisasi bisnis dituntut untuk siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu bersaing dan bertahan dipasar.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keberadaannya memiliki peranan sangat penting dalam totalitas mekanisme kerja keorganisasian dari sekian banyak potensi yang dimilikinya yang mendukung keberhasilan organisasi. Dalam menjalankan sistem operasinya perusahaan memiliki hubungan timbal balik dengan karyawan, dimana keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Dibalik kesuksesan suatu perusahaan tentu terdapat karyawan-karyawan yang memiliki kinerja bagus, sehingga mampu mendorong perusahaan untuk menjadi lebih maju. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan peluang untuk memperoleh kedudukan yang lebih baik di perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan alternative menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk lebih baik dari tahun sebelumnya.

SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki efikasi diri yang baik dan konsisten dalam mendorong dirinya pada level tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya demi mencapai kepuasan kerja bagi diri

mereka sendiri. Sehingga mereka mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan pada akhirnya memiliki prestasi kerja yang baik.

Bandura (dalam Dewi dan Dewi, 2015), menyatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Dengan kata lain, efikasi diri (*self efficacy*) merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Keberhasilan diri adalah kepercayaan orang lain terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Menurut Krishnan (2010), keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Dalam hal ini, efikasi diri (*self efficacy*) merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang telah dibebankan, sehingga kegiatan operasional perusahaan mampu berjalan optimal dan kepuasan kerja karyawan juga menjadi meningkat. Oleh karena itu, peran motivasi dan efikasi diri (*self efficacy*) sangat diperlukan agar para karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya nanti berdampak pada prestasi kerja atau kinerja yang baik juga.

Selain efikasi diri (*self efficacy*) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Rahmayanti (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian Omollo (2015) juga menunjukkan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mendorong seseorang untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja tinggi, meningkatkan efikasi diri, dan pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

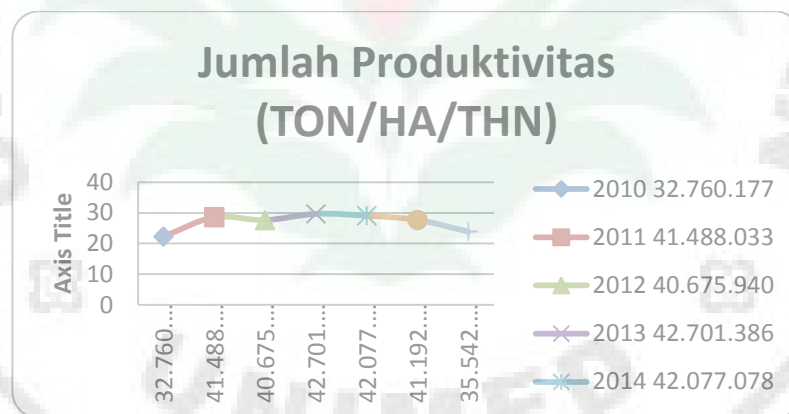
Kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Locke (dalam Putri dan Wibawa, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dimana termasuk didalamnya adalah gaji, promosi dan lingkungan kerja.

Terkait dengan penjelasan diatas, penulis melakukan penelitian tentang kinerja karyawan pada PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat. PT. Buana Estate merupakan industri yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, dengan luas HGU 1.788,28 Ha dengan jumlah karyawan 335 Orang. Pengukuran kinerja karyawan dapat terlihat dari seberapa besar hasil produksi pabrik kelapa sawit tersebut, karena kinerja merupakan catatan hasil produksi atas pekerjaan karyawan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Adhiatma, 2008). Berikut ini data hasil produksi dan produktivitas PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat mulai dari tahun 2010-2016.

Tabel 1.1. Produksi dan Produktivitas PT. Buana Estate Perkebunan Cinta Raja Kec. Secanggang

Tahun	Jumlah Produksi (Kg. TBS)	Jumlah Produktivitas (TON/HA/THN)
2010	32.760.177	22.27
2011	41.488.033	28.57
2012	40.675.940	27.64
2013	42.701.386	29.68
2014	42.077.078	29.06
2015	41.192.701	27.68
2016	35.542.881	23.89

Sumber : Dokumen PT. Buana Estate



Gambar 1.1. Produksi dan Produktivitas PT. Buana Estate Perkebunan Cinta Raja Kec. Secanggang

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, diketahui bahwa hasil produktivitas PT. Buana Estate terus mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Penurunan hasil produktivitas yang terjadi diduga karena masih rendahnya efikasi diri karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja yang menurun.

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena rendahnya kedisiplinan yang disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan karyawan (Arifin dkk, 2014). Hasil wawancara menunjukkan motivasi kerja masih tergolong rendah. Rendahnya kedisiplinan merupakan alasan dari penurunan motivasi kerja di perusahaan ini. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih kurang disiplin. Misalnya dari penggunaan seragam kerja, beberapa karyawan masih belum menggunakannya sesuai dengan aturan yang dibuat.

Kecenderungan karyawan yang lebih menyukai hal-hal yang mudah dibandingkan yang sulit merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tinggi rendahnya efikasi diri dalam perusahaan. Seperti masih kurangnya kesadaran dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dan penggunaan atribut-atribut yang melekat dalam pelaksanaannya tidak digunakan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP). Dalam hal ini perusahaan sudah cukup baik dalam hal penyediaan APD. Hanya saja masih ada beberapa karyawan yang tidak biasa menggunakan APD sesuai dengan aturan yang digunakan dalam perusahaan.

Demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan tidak hanya memberikan gaji kepada karyawannya. Selain gaji, perusahaan juga memberikan natura (beras) setiap bulannya, rumah dinas, BPJS, jaminan hari tua, dan fasilitas lain seperti bus sekolah bagi anak-anak karyawan PT. Buana Estate. Financial sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dipandang perlu perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara,

saat ini pihak manajemen perusahaan sedang mengupayakan sistem gaji sesuai peraturan pemerintah yaitu dengan membuat struktur skala gaji. Hal ini dilakukan agar terdapat perbedaan perolehan gaji antara staf lama dengan dengan staf baru yang berkedudukan sama didalam perusahaan. Adanya struktur skala gaji, diharapkan nantinya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi serta motivasi dan efikasi diri yang tinggi maka tujuan dari perusahaan untuk mencapai peningkatan produktivitas tentu dapat terealisasi dengan baik.

Jadi, berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait kinerja karyawan pada PT. Buana Estateke dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*), Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?

4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh efikasi diri (*self efficacy*), motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
2. Apakah efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
3. Apakah efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?

5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat?

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang pernah diperoleh saat perkuliahan pada kondisi yang ada di perusahaan dan untuk menambah serta memperluas

pandangan terutama menyangkut masalah efikasi diri (*self efficacy*), motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Buana Estate Kec. Secanggang Kabupaten Langkat dalam hal efikasi diri (*self efficacy*), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
3. Bagi UNIMED
Menambah literature kepustakaan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai efikasi diri (*self efficacy*), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Lain
Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.