

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Dunia kerja saat ini organisasi diharuskan siap dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja saat ini, sehingga organisasi kini diharuskan untuk selalu mengoptimalkan kegiatan pada sumber daya manusia agar dapat menghadapi setiap permasalahan yang terjadi. Sehingga organisasi membutuhkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual dan moral dari para pelaku perusahaan di semua tingkat pekerjaan. Di sebuah organisasi, pegawai merupakan aset penting karena sukses tidaknya organisasi tersebut ditentukan oleh seberapa efektif kinerja dari seorang karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus selalu memperhatikan unsur-unsur dalam meningkatkan kinerja pegawai agar nantinya dapat bermanfaat bagi organisasi.

Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Dengan kinerja yang terbaik dari para pekerja, setiap perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaannya, dan dengan meningkatkan kinerja para karyawannya perusahaan juga akan mendapatkan kenaikan pendapatan.

Menurut (Rivai dan Sagala 2010:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Akan tetapi banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam

suatu perusahaan.hal itu terdapat di dalam lingkup internal maupun eksternal perusahaan, dalam lingkup internal kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan efikasi diri serta lingkungan dan iklim organisasi. Sehingga dari hal tersebut di perlukan prilaku manajemen yang baik untuk dapat mendukung kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Berbagai cara dapat ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya melalui pengembangan karir dan efikasi diri. Kedua variabel ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Menurut Kasmir (2016,p.182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai karena pengembangan karir merupakan pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan. Organisasi juga perlu mengembangkan dan mengawasi program kepegawaian mereka dengan baik supaya produktivitas seorang pegawainya akan terus meningkat dan organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar selalu melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghindari resiko frustasi kerja yang dapat berdampak pada kinerja organisasi. Perusahaan dalam mendukung kemampuan karyawan dapat dilihat bagaimana perusahaan memberikan ruang yang luas untuk karyawan dalam mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam hal ini pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan atau program perusahaan yang ditujukan untuk para karyawan guna membantu karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Oleh karena itu pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dimana pengembangan

karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Sehingga, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Selain pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, efikasi diri karyawan juga perlu diperhatikan. Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri menurut Alwisol (2016,p.304) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yaitu pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi social (*social persuasion*), dan pembangkit emosi (*emotional physiological states*). Pengalaman performasi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan. Konsep efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

PT. Great Giant Food merupakan unit korporasi dari Gunung Sewu Group bidang produk makanan dan pertanian yang diluncurkan tahun 2016. Produk yang dihasilkan meliputi buah segar, makanan-minuman dalam kemasan seperti jus, protein, dan susu. Great Giant Food didirikan dengan maksud untuk menyatukan semua unit bisnis dalam satu tujuan terpadu untuk menyediakan makanan berkualitas tinggi, bergizi, enak rasanya, dan menjalankan pendekatan pertanian yang terintegrasi secara vertical dan berkelanjutan. Beberapa perusahaan memiliki *warehousing* atau pergudangan untuk mendukung operasional, begitu juga pada PT. Great Giant Food. *Warehousing* atau pergudangan merupakan seperangkat aktivitas yang melibatkan penerimaan, penyimpanan, dan menyiapkan barang

kembali untuk dikirim keluar gudang. Di dalam gudang semua barang harus dikelola dengan rapi agar distribusi barang produksi dapat dilakukan secara teratur dan tidak mengalami kerusakan atau sampai kehilangan barang persediaan.

Disetiap perusahaan pasti mempunyai masalah, baik itu masalah internal atau masalah eksternal hal ini menjadi titik fokus peneliti untuk mencari permasalahan yang sedang dialami di PT. Great Giant Food. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan gudang PT. Great Giant Food, maka temuan dalam perusahaan yaitu adanya karyawan yang sudah lama bekerja namun *grade/jabatannya* lebih kecil dibandingkan dengan karyawan baru serta kesempatan untuk berkarir mencapai level yang diharapkan sangat sulit karena sistem organisasi yang tidak mendukung. Begitu juga dengan kemampuan dan kepercayaan diri para karyawan gudang yang kurang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal dan sumber daya manusia yang kurang kompeten.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti, didapatkan permasalahan bahwa karyawan sulit untuk mengembangkan karirnya. Hal ini mungkin disebabkan karena ada beberapa manajemen atau atasan yang melakukan *politicking* yang menyebabkan karyawan lama sulit mendapat peluang dalam proses promosi atau pengembangan karir. Selain itu kondisi kultur organisasi yang masih menerapkan system senioritas yang membuat karyawan tidak mempunyai jaringan yang luas sehingga karyawan merasa tidak percaya diri dalam mengembangkan karirnya. Hal tersebut berakibat karyawan sulit untuk berkembang dan menganggap bahwa tidak ada jenjang karir yang pasti, sehingga mereka enggan bekerja dengan baik dan berakibat kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Selain itu di temukan pula masalah lain pada PT. Great Giant Food terhadap karyawannya, dimana setiap individu yang dituntut bekerja dalam tim akan tetapi memiliki kemampuan yang berbeda-beda sehingga dimana setiap beban pekerjaannya juga berbeda pada setiap individunya, dan tidak semua karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) dalam setiap individunya dikarenakan terbiasa harus bekerja sama secara tim dan menyamakan kemampuan dalam satu

pekerjaan, sedangkan karyawan harus mempertahankan kinerja yang baik tetapi tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing karyawannya. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu berakibat kinerja yang dilakukan karyawan menjadi kurang baik. Seharusnya pihak perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, karena tiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Dari hasil deskripsi di atas dapat dijelaskan bahwa Pengembangan karir dan efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam pengembangan karir terdapat pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan pengembangan karir dan efikasi diri akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja SDM di PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

Menurut hasil penelitian dari Fitriyanti, et al (2017) bahwa pengembangan karir dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian gudang di PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah ?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah ?

3. Apakah pengembangan karir dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengembangan Karir, Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di Terbanggi, Lampung Tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2021 sampai dengan Maret 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pengembangan Karir, Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk digunakan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan khususnya mengenai pengembangan karir dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Institusi

Menambah referensi dan informasi bagi fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian, serta pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.