

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya organisasi perusahaan yang terjadi dewasa ini, setiap perusahaan mau tidak mau harus selalu siap dalam menghadapi setiap persaingan usaha. Era Global saat ini sungguh banyak persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang di dalamnya. Hal ini sejalan dengan diberlakukannya era perdagangan bebas seperti AFTA (*Asian Free Trade Area*), APEC (*The Asia Pacific Economic Cooperation*), NAFTA (*North America Free Trade Area*) dan di tandatanganinya berbagai macam persetujuan bilateral maupun multilateral yang pada intinya untuk mendukung persaingan bebas. Untuk merespon persaingan bebas tersebut banyak perusahaan baik perusahaan makro maupun mikro yang mulai menata ulang strategi persaingannya dengan melakukan evaluasi yang intens terhadap kompetensi internal perusahaan itu sendiri, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM).

Semakin banyaknya perusahaan lahir, dengan sendirinya akan diikuti dengan semakin banyaknya kebutuhan SDM yang akan dilibatkan dalam mengawakili perusahaan-perusahaan tersebut. Hal ini tidak dapat dipungkiri mengingat pentingnya peran SDM dalam mengelola dan menjalankan organisasi. Keberadaan SDM di dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting. SDM memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan sehingga potensi SDM yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Untuk mewujudkan output optimal dalam suatu organisasi dapat di lihat dari kinerja yang baik dan salah satu cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2016, hlm. 161) mengungkapkan : Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Sehingga, kinerja karyawan

adalah hasil nyata yang diperoleh dari serangkaian perilaku dan usaha yang dilakukan oleh karyawan melalui kemampuan yang dimilikinya dalam rangka penyelesaian tugas/tujuan tertentu.

PT. Surya Anugrah Globalindo didirikan di Bandung berdasarkan Akta Notaris Sugeng Purnawan, SH., No.252 tanggal 4 Juli 2017. Kegiatan komersial perusahaan dimulai pada bulan Januari 2017 dengan memproduksi berbagai jenis brokat (*allover brokat, panel brokat, panel chantili brokat*). Perusahaan memiliki kantor pusat di Bojong Menje 001/002 Cangkuang, Rancaekek, Kabupaten Bandung dan berlokasi strategis di kawasan industri Bintang Agung Jl. Rumah Sakit No.108 Kecamatan Cinambo, Kota Bandung. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri *warpknitting* (rajutan) di Indonesia melalui layanan berkualitas tinggi untuk memuaskan semua pemangku kepentingan. Dalam waktu dekat PT. Surya Anugrah Globalindo akan membangun kembali satu pabrik dengan kapasitas produksi lebih dari 10 unit mesin produksi lengkap dengan mesin penunjang lainnya, dengan kata lain perusahaan tersebut dapat menghasilkan varietas brokat 20.000 meter per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini sejalan dengan visinya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang menerapkan teknologi modern dan mitra kerja global, PT. Surya Anugrah Globalindo membutuhkan SDM yang profesional dan memiliki kompetensi kelas dunia.

Berdasarkan pengamatan Peneliti melalui dokumentasi dari perusahaan, fenomena yang muncul di PT. Surya Anugrah Globalindo, yaitu menurunnya capaian penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019. Untuk membutuhkan lebih lanjut mengenai menurunnya capaian penilaian kinerja karyawan. Berikut ini gambaran rekapitulasi rata-rata hasil kinerja karyawan PT. Surya Anugrah Globalindo tahun 2017 sampai 2019:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Anugrah
Globalindo Tahun 2017-2019

No.	Divisi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
		Nilai	Nilai	Nilai
1.	<i>HRD</i>	80,87	70,99	71,00
2.	<i>Utility</i>	85,90	72,10	68,70
3.	<i>Marketing</i>	78,50	71,86	72,10
4.	<i>R&D</i>	84,50	80,99	77,67
5.	<i>Purchase</i>	85,47	79,00	72,00
6.	<i>Accounting</i>	81,90	69,50	78,90
7.	<i>Impex</i>	80,00	80,40	74,87
8.	<i>IT</i>	70,00	76,43	60,24
9.	<i>Warping</i>	80,55	93,57	83,99
10.	<i>Produksi</i>	72,45	80,77	78,50
11.	<i>Raschel</i>	75,23	86,79	77,65
12.	<i>Greige</i>	82,44	87,10	74,50
13.	<i>Finish Good</i>	65,70	83,56	77,10
	Jumlah	1023,51	1033,06	967,22
	Rata-Rata Capaian	78,73	79,47	74,40
Selisih Rata-rata Capaian Penilaian Kinerja terhadap Rata-rata Capaian Penilaian Kinerja Tahun Sebelumnya			Naik 0,74	Turun 5,07

(%)		
-----	--	--

Sumber: Divisi *Human Resources Development* PT Surya Anugrah Globalindo, 2017-2019 (Data telah diolah)

Berdasarkan tabel data capaian nilai penilaian kerja diatas memperlihatkan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal sesuai dengan target 100%. Pada tahun 2017 rata-rata pencapaian penilaian kerja karyawan yaitu 78,73 dengan capaian tertinggi dicapai oleh divisi *purchase* dengan capaian nilai 85,47 dan terendah pada divisi *finish good* dengan capaian 65,70. Pada tahun 2018 capaian tertinggi dicapai oleh divisi *warping* dengan capaian nilai 93,57 dan terendah pada divisi *accounting* dengan capaian 69,50 rata-rata capaian 79,47. Pada tahun 2019 capaian tertinggi dicapai oleh divisi *warping* dengan capaian nilai 83,99 dan terendah pada divisi *IT* dengan capaian 60,24 rata-rata capaian 74,40 Capaian pada tahun 2018 mengalami kenaikan 0,74 point dari tahun sebelumnya dan mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu turun 5,07 point.

Berdasarkan analisis penulis terhadap fenomena yang terjadi pada data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo masih berada dalam 77,21%. Ada banyak hal yang menyebabkan kinerja di PT. Surya Anugrah Globalindo belum mencapai target 100%. Diantaranya yaitu proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Analisis gambaran kinerja karyawan diperkuat dengan hasil wawancara pra penelitian penulis dengan Bapak Hudi yang merupakan pegawai Kepegawaian (*Human Resources Develoment*) PT Surya Anugrah Globalindo. Bahwa kinerja karyawan PT Surya Anugrah Globalindo masih belum sesuai dengan kriteria ideal yakni 100%. Dengan alasan masih terdapat beberapa fenomena yang terjadi terkait permasalahan tentang kinerja karyawan, masih ada karyawan yang kurang disiplin, dan masih ada motivasi karyawan dalam perkerjaan yang rendah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik menurut (Sutermeister, 1999). Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) (Ardiana, 2017, hlm. 16). Motivasi terdiri dari teori awal dan teori kontemporer (Robbins & Judge, 2015, hlm. 128). Teori kontemporer terdiri dari tujuh teori, antara lain: teori nasib penentuan nasib, teori penetapan nasib, teori penetapan tujuan, teori penguatan, teori efikasi diri, dll. Dijelaskan lebih lanjut, efikasi diri dapat menciptakan spiral positif dan meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2015, hlm. 139).

Dalam konteks perusahaan, efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam proses produksi. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan menetapkan tujuan yang tinggi, mampu bertahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, mampu berkerja dengan efektif, dan mampu memberikan motivasi terhadap teman kerjanya, sehingga penting bagi karyawan untuk memiliki efikasi diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, mengingat pentingnya kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap mutu perusahaan, maka masalah kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan untuk diteliti. Faktor efikasi diri pada karyawan merupakan faktor menarik untuk dikaji lebih dalam yang kaitannya dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Anugrah Globalindo Tahun 2019”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo dengan asumsi bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai efikasi diri.

Berdasarkan permasalahan di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efikasi diri karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo ?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan efikasi diri karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo ?
3. Adakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo ?

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan Maksud dari penelitian ini adalah mengungkap gambaran tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Surya Anugrah Globalindo.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian ilmiah tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Surya Anugrah Globalindo.

1.2.2 Tujuan Khusus

Sedangkan secara Khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi tingkat efikasi diri di PT. Surya Anugrah Globalindo.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo.

1.3 Kegunaan Penelitian

Setelah tujuan hasil penelitian diatas tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian penelitian ini. Adapun kegunaan-kegunaan lain yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen perkantoran, terutama dalam kaitannya dengan masalah efikasi diri. Dan juga dapat dijadikan dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi PT. Surya Anugrah Globalindo untuk dapat lebih memahami faktor-faktor dan masalah-masalah yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikembangkan pendekatan yang efektif bagi meningkatkan efikasi diri karyawan.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT. Surya Anugrah Globalindo mengenai kinerja karyawan.
- c. Sebagai sumbangan informasi bagi PT. Surya Anugrah Globalindo mengenai masalah yang sedang dihadapi.
- d. Sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan efikasi diri.
- e. Untuk mengetahui dengan pasti pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo.
- f. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang telah dimiliki untuk mencoba

menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan secara keilmuan.

Sebagai bahan bagi para pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai efikasi diri yang menunjang kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo.