

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (Hardono et al., 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (Wijaya and Susanty 2018) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Didalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan maupun instansi, tidak pernah lepas dari proses *Self Efficacy* yang

baik. (Setyawan 2018) menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan mengontrol terhadap fungsi diri dan kejadian dilingkungan tersebut.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan juga adalah Pengembangan Karir. Menurut (Erlin, 2018) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasikan dengan baik.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja. Menurut (Raya, 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar Kinerja Karyawan, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

PT. Toyota Intercome Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif kendaraan roda empat. Perusahaan ini didirikan di Padang pada tanggal 4 Oktober 1980 berdasarkan akta Notaris Abdul Kadir Usman No. 19 dengan nama “PT. Astra Yuga”. Pendirian perusahaan ini

ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan kendaraan roda 4 (mobil) dengan kualitas produk yang baik dan pelayanan yang memuaskan.

Pada tanggal 12 Desember 1980 berganti nama menjadi “PT. Intercom” berdasarkan Akta Notaris Abdul Kadir Usman No. 45 di Padang. Sesuai dengan perubahan anggaran dasar perusahaan berdasarkan akta Notaris Lanny Widjaja Nomor 12 tanggal 16 Oktober 1997 nama perusahaan berganti menjadi “PT. Intercom Mobilindo”. Adapun akta perubahan terakhir yakni akta notaris Haryanti, SH nomor 5 tanggal 18 April 2019. Seiring berjalannya waktu PT. Intercom Mobilindo terus membenahi diri untuk meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mewujudkan customer satisfaction. PT. Intercom Mobilindo ingin memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan baik dalam membeli mobil maupun dalam service (perbaikan mobil).

Tabel 1.1
Kinerja PT. Toyota Intercome Padang Yang Dilihat Berdasarkan Jumlah
Pejualan Per Tahun 2017-2021

Tahun	Penjualan (Unit)
2017	3.764
2018	3.112
2019	4.657
2020	2.621
2021	5.684

Sumber : PT. Toyota Intercome Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terdapat kinerja karyawan yang tidak sesuai target yang direncanakan. Dimana jumlah penjualan yang selalu berfluktuasi setiap tahunnya dari Tahun 2017-2021. Disinyalir disebabkan *Self Efficacy* yang belum optimal dan Pengembangan Karir yang masih kurang ditambah lagi disebabkan oleh Kepuasan Kerja yang kurang optimal. Dimana Kinerja Karyawan sangatlah berpengaruh terhadap PT. Toyota Intercome Padang. Rendahnya

Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang ini karena masih banyaknya proses *Self Efficacy* yang dilakukan asal-asalan yang membuat karyawan tidak mendapatkan prestasi dalam bekerja karena mengambil karyawan yang tidak berkompetensi, dan juga masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki Pengembangan Karir yang bagus, maka dari itulah prestasi kerja pada PT. Toyota Intercome Padang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani & Utama, 2019) Pengaruh *Self Efficacy*, Seleksi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, seleksi, dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lukiyana & Sriyanto, 2018) Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)”. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, intervensi Kepuasan Kerja dapat memperkuat / memperlemah secara signifikan pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, intervensi Kepuasan Kerja dapat memperkuat / memperlemah secara signifikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya *Self Efficacy*, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Intercome Padang dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toyota Intercome Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* yang masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir yang tidak optimal akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.
3. Kepuasan kerja yang menurun akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
4. Kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
5. Analisis jabatan masih kurang tepat dalam perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
6. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z), lalu sebagai variabel independen adalah *Self Efficacy* (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2). Dan penulis mengangkat dengan judul penilitian Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Toyota Intercome Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Intercome Padang ?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Intercome Padang ?
3. Bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang ?
4. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang ?

6. Bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toyota Intercome Padang ?
7. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toyota Intercome Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Intercome Padang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toyota Intercome Padang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Intercome Padang.
6. Untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toyota Intercome Padang.

7. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Toyota Intercome Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia terkhusus dalam hal Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk kemajuan perusahaan lainnya.