

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan mengutamakan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan disemua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagian tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan pasti memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dan itu dapat diukur. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil pekerjaannya berdasarkan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya pengembangan karir, *self-efficacy* dan budaya organisasi.

Pengembangan karir dapat berpengaruh pada motivasi yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Seperti adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan karir dengan kenaikan jabatan, maka hal ini akan memberikan motivasi yang dimiliki karyawan. Pengembangan karir adalah suatu rancangan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan yang memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan. **Menurut Napitupulu (2017)** bahwa pengembangan karir yaitu kenaikan pada posisi karyawan diperusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya standar hidup yang selalu berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh.

Self-efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. **Menurut Alwisol (2016:303)** menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Sehingga konsep *self-efficacy* 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

dimasa yang akan datang. *Self-efficacy* menurut Alwisol (2016,304) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkit emosi (*emotional physiological*).

Selain pengembangan karir dan *self-efficacy* penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan budaya organisasi dari para karyawan. Menurut Fahmi (2014), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer. Sedangkan menurut Torang (2014), budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ada beberapa permasalahan yang hendak di jawab melalui penelitian ini :

1. Pengembangan karir di Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi belum optimal sehingga kinerja karyawan belum optimal.
2. Kurangnya *self-efficacy* karyawan yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi.
3. Motivasi karyawan yang masih kurang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdampak pada kinerja kerja karyawan yang belum optimal.
4. Budaya organisasi di Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi belum berjalan dengan dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga belum baik.
5. Model budaya yang dikembangkan kurang baik akan berdampak pada karakter organisasi.
6. Kurangnya perhatian organisasi terhadap karir karyawan.
7. Kesulitan tugas yang diberikan perusahaan menyebabkan karyawan tidak mampu menilai kemampuan dirinya sendiri.

1.3. Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi masalah dengan variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1), *self-efficacy* (X_2). Selanjutnya yang menjadi variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Z) dengan Budaya Organisasi (Y) sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap budaya organisasi Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap budaya organisasi Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir \ terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?
4. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?
6. Bagaimana pengaruh pengembanan karir terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagi variabel intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?
7. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagi variabel intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi ?

1.5. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap budaya organisasi Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap budaya organisasi Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
4. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
6. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
7. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervaining Pada Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka diharapkan akan memberikan manfaat dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagi Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi

Dapat memberikan dasar masukan yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi akademik

Diharapkan dengan ada penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian serta sebagai sumber informasi bagi peneliti berikutnya.

3. Bagi peneliti lain

Memberi manfaat untuk memperluas gambaran serta menunjang dalam penulisan skripsi.