

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin tajam ini persaingan antar perusahaan pun semakin kuat. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta harus memenuhi hak-haknya.

Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan Sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, hal ini karena sumber daya manusia adalah partner perusahaan yang memegang peranan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka banyak organisasi kini yang menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Hal ini menjelaskan bahwa unsur manusia merupakan faktor dominan untuk keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Dengan kata lain harus ada kesadaran bahwa suatu organisasi dikendalikan/dioperasionalkan oleh manusia. Hal paling mendasar yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu Kinerja Karyawan, karena Kinerja Karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah suatu proses penilaian atas hasil kerja yang telah dicapai manajemen perusahaan baik itu karyawan maupun manager perusahaan yang telah melakukan pekerjaannya. Menurut **(Theodore & Lilyana, 2017)** kinerja

karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan.

Sedangkan menurut (**Rialmi, 2020**) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam mendukung usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan membandingkannya dengan hasil penilaian kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap emosional yang diperoleh karyawan terhadap situasi dan kondisi pekerjaannya. Menurut (**Nabawi, 2019**) Kepuasan adalah kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Self Efficacy adalah suatu sikap kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dan mampu untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Menurut (**Zumrotul Masruroh dan Prayekti, 2021**) *self efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut (**Azizi et al., 2021**) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih

sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Pengembangan Karir adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mencapai rencana karir. Menurut **(Hamali, 2016)** Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul agar dapat mempertahankan eksistensinya, karena perusahaan akan bersaing tidak hanya dengan perusahaan lokal saja namun perusahaan akan bersaing dengan perusahaan dari mancanegara. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan seharusnya tidak dikesampingkan oleh perusahaan karena akan mengakibatkan adanya hambatan pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mengelola karyawan agar produktif dan berkualitas diperlukan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan melihat kebutuhan, harapan, dan keinginan karyawan.

PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh di Kabupaten Dharmasraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang hasil akhirnya berupa minyak kelapa sawit atau CPO (Crude Palm Oil). Setiap karyawan dalam PT. Sumbar Andalas Kencana POM

menjalankan pekerjaan, bertindak dan berperilaku harus selalu berpedoman pada tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan serta penempatan tugas yang baik akan menunjang karyawan dalam berinovasi, peningkatan tanggung jawab, disiplin, agresif, kepatuhan pada norma dan aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran serta keluhan.

Masalah yang terjadi pada perusahaan yaitu berupa kinerja karyawan yang dapat terlihat pada absensi tahun 2020 PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan
PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					% Kehadiran
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	
Januari	197	178	12	-	5	2	90%
Februari	197	173	15	-	6	3	87,8%
Maret	197	179	13	-	4	1	90,8%
April	197	177	11	-	5	4	89,8%
Mei	197	165	21	-	8	3	83,7%
Juni	197	167	20	-	8	2	84,7%
Juli	197	176	19	-	7	2	85,7%
Agustus	197	175	16	-	3	3	88,8%
September	197	177	13	-	4	3	89,8%
Oktober	197	174	15	-	7	1	88,3%
November	197	171	16	-	6	4	86,8%
Desember	197	166	19	-	9	3	84,2%

Sumber: PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat dari persentase kehadiran karyawan yang selalu berfluktuasi. Pada bulan Januari tingkat kehadiran karyawan mencapai 90%, bulan Februari mengalami penurunan 87,8%, lalu mengalami peningkatan 90,8% pada bulan Maret, bulan April kembali mengalami penurunan 89,8%, bulan Mei merupakan puncak penurunan tingkat kehadiran sebesar 83,7%, kemudian bulan Juni, Juli, dan Agustus dan September masing-masing mengalami peningkatan sebesar 84,7%, 85,7%, 88,8% dan 89,8%, pada bulan Oktober kembali mengalami penurunan 88,3%, bulan November juga mengalami penurunan 86,8%, dan terakhir bulan Desember mengalami penurunan 84,2%.

Walaupun alasan ketidakhadiran dan keterlambatan para karyawan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya Kepuasan Kerja yang diterima

oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh yang tidak maksimal dan akan menyebabkan kerugian bagi PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh.

Dari penjelasan diatas, dapat terindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh adanya *self efficacy*, pengembangan karir serta kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Noviawati, 2016**) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (**Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., 2018**) yang berkaitan dengan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila melewati variabel mediasi Kepuasan Kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel *Self Efficacy* berhubungan langsung dengan Kinerja Karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi Kepuasan Kerja.

Penelitian (**Ahmad H. Abubakar, Adityo Ari Wibowo, 2020**) terkait dengan pengembangan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (**Permata Sari & Candra, 2020**) terkait dengan Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian (**Azizi et al., 2021**) terkait dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
2. Iklim organisasi kurang kondusif dalam membangun kerja sama sesama karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
3. Pendidikan karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya masih rendah dan masih banyak yang tamatan SMA Sederajat
4. Promosi Karir pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya belum memuaskan sehingga karyawan membutuhkan pengembangan karir
5. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak sesuai dengan bidangnya pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
6. Ketaatan dan kepatuhan karyawan akan peraturan perusahaan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya masih rendah
7. Kurangnya motivasi karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka masalah yang pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan secara lebih cermat dan teliti serta agar pembahasan yang dibahas tidak keluar dari konsep. Maka penulis hanya akan memfokuskan pada variabel bebasnya yaitu *self efficacy* dan pengembangan karir, variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan dan variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya

4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan hasil penelitiannya bermanfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi masukan bagi PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya untuk lebih memahami hubungan *self efficacy*, pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan *self efficacy*, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang didapat melalui perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya melakukan penelitian masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.