

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan abad ke-20 hampir semua Negara di dunia terlibat isu ekonomi, teknologi dan keamanan, dan sekaligus merupakan masalah yang dikenal juga era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar suatu Negara dengan Negara lain. Kebebasan usaha sudah menjadi tuntutan masyarakat diseluruh dunia. Keberadaan Manajemen Sumber Daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Era Globalisasi yang di mulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena pada abad ke-21 ini merupakan era persaingan SDM antar-bangsa. Karena itu merupakan kewajiban bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas secara menyeluruh. Kualitas SDM ini meliputi: kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai sasaran menurut standar yang di tentukan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu merupakan suatu hasil prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang di miliki.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UPT Padang adalah rendahnya kinerja karyawan antara lain ditemui adanya rasa ketidakpuasan sebagai karyawan terhadap pelayanan yang diberikan pada PT PLN (Persero) UPT Padang, rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan karyawan terhadap peraturan jam kerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tertunda, kurangnya kesadaran pemimpin kepada bawahan terhadap pengembangan karir sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. hal tersebut dapat dilihat dari indikasi jika tidak direncanakan dengan baik maka karir pegawai dapat terhambat di PT PLN (Persero) UPT Padang dan kurangnya kesadaran atasan terhadap bawahan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. kurangnya efikasi diri dapat juga mengakibatkan turunnya kinerja. hal tersebut dapat dilihat dari indikasi bahwa kepemimpinan yang baik dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Prestasi kerja yang diterima karyawan banyak mengandung unsur subjektivitas dan dapat dikatakan tidak lagi memberikan gambaran keseluruhan kinerja karyawan, karena seringkali atasan hanya memberikan prestasi terhadap hasil kerja karyawan dua bulan terakhir sebelum penilaian prestasi kerja dilakukan dan bukan lagi berdasarkan pencapaian selama satu tahun seperti yang ditentukan diawal.

Usaha dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompetensi yang ada pada masing-masing karyawan. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Bagaimana SDM yang kompeten berarti cakap dan terampil. Kompetensi yang ada pada diri karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang telah di tempati.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan dan kinerja juga penting karena perusahaan bisa mengetahui sejauh mana kemampuan dari karyawan. hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa akan datang.

Menurut **(Noviawati 2016)** mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan dengan moral maupun etika.

pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum **(Purnawati, Widyani, and Devy 2021)**. Berdasarkan penelitian ini pengembangan karir berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul “The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence” dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. **(Arifin et al. 2020)**

Self Efficacy menyatakan bahwa self efficacy mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Penelitian ini juga mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Salah satu fenomena yang terjadi dimana kinerja karyawan menurun ditemukan dengan banyaknya karyawan yang lalai dan sering terlambat **(Permata Sari and Candra 2020)**. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan dalam penelitian yang berjudul “pengaruh *self*

esteem dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pt dana tabungan dan asuransi pegawai negeri kantor cabang utama bandung” bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **(Rafiditya and Syarifuddin 2020)**.

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut **(Yamanie and Y 2016)** Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan dalam penelitian yang berjudul “*influence of work achievement, career academic, promotion and competency of employee performance*” bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **(Fathoni and H 2020)**

Penelitian yang dilakukan pada PT PLN Persero Padang. PT PLN (Persero) UPT Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang listrik dan mengurus semua aspek kelistrikan yang berlokasi di JL. By Pass Km. 6 Lubuk Begalung – 25221 Padang PT PLN (Persero) UPT Padang. Penurunan kinerja karyawan diakibatkan terdapat perilaku karyawan yang kurang disiplin, malas dalam bekerja kurang memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan. Pernyataan tersebut didasarkan atas data absensi karyawan pada tahun 2020 yang disajikan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Absensi karyawan PT PLN Persero Padang
Periode Juni s/d Oktober 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Juni	50	6	3	4	-	13
Juli	50	-	6	5	1	12
Agustus	50	7	5	4	-	16
September	50	5	3	5	-	13
Oktober	50	6	2	3	1	12

Sumber : PT. PLN (Persero) UPT Padang

Tabel 1.1 menunjukkan absensi karyawan dalam 5 bulan terakhir yang berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dengan jumlah karyawan yang sebanyak 50 orang dimana dibulan Juni karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang, sakit sebanyak 3 orang, serta izin sebanyak 4 orang. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang sakit sebanyak 6 orang, izin sebanyak 5 orang, tanpa keterangan 1 orang. Pada bulan Agustus karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, sakit sebanyak 5 orang dan izin sebanyak 4 orang. Pada bulan September karyawan yang terlambat sebanyak 5 orang, sakit sebanyak 3 orang dan izin sebanyak 5 orang. Pada bulan Oktober karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang, sakit sebanyak 2 orang, izin sebanyak 3 orang dan tanpa keterangan 1 orang.

Beberapa fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) UPT Padang adalah tingkat kinerja karyawan yang masih kurang optimal. Yang dapat dilihat dari data absensi karyawan dimana masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, sakit, izin dan tanpa keterangan pada bulan Juni dan Oktober sehingga terjadinya

penurunan kinerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.PLN (Persero) UPT Padang)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya hubungan timbal balik antara pemimpin dengan karyawan.
2. Sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik seperti kurang kedisiplinan dalam bekerja.
3. Kurangnya kesadaran pemimpin kepada bawahan terhadap pengembangan karir.
4. kurangnya kepercayaan diri.
5. Adanya ketidakpuasaan karyawan terhadap pelayanan diperusahaan.
6. masih Kurangnya pengalaman dalam bekerja.
7. kinerja karyawan yang belum optimal.
8. Kurangnya konsisten atasan kepada bawahan terhadap penilaian prestasi kerja diperusahaan.
9. Masih kurangnya keahlian karyawan dalam mengerjakan tugas.
10. Pengetahuan karyawan yang masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Guna memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan variabel bebas pengembangan karir (X1), *self efficacy* (X2), prestasi kerja (X3) dan kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat (Y) pada PT.PLN (Persero) UPT Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Padang ?
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, *self efficacy*, dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT Padang.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT Padang.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT Padang.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh pengembangan karir, *self efficacy*, dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT Padang.

1.5.2 Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka manfaat dari penelitian tersebut adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh pengembangan karir, *self efficacy*, prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang diguna dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mempermudah pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menilai pengembangan karir yang dimiliki pegawai, *self efficacy* pada pegawai, serta prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir, *self efficacy*, prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. dan untuk dapat mengaplikasikan bidang ilmu yang didapat selama melakukan penelitian.