

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba dan mencapai target usaha. Perusahaan menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa karyawan adalah manusia, bukan robot alat produksi, melainkan manusia membutuhkan penyegaran dari sisi materi, status social, psikologi, dan pengetahuan di bidangnya masing-masing (Schuler, 1999:139). Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan penuh terhadap kinerja dan performa SDM yang dimilikinya.

Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai (Riyadi, 2012:6). Sejalan dengan pendapat keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas SDM. Suatu perusahaan atau organisasi akan berhasil jika dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh SDM yang berkualitas (Sudarmanto, 2009:96).

Tanpa adanya SDM, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Menurut Gunawan (2013:2) “*Self efficacy* merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya. Individu yang memiliki *Self efficacy* yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut. *Self efficacy* yang rendah tidak hanya dialami oleh individu yang tidak memiliki kemampuan untuk belajar, tetapi mungkin juga dialami oleh individu berbakat.

Keyakinan-keyakinan dalam diri mempengaruhi bagaimana manusia berfikir, memotivasi diri dan cara bertindak. *Self efficacy* menjadi faktor penentu tindakan individu melalui proses kognitif yang berperan sebagai mediator *Self efficacy* dengan jalan mempengaruhi manusia mengkonstruksi serta menyusun scenario guna kondisi di masa depan, manusia memotivasi diri mereka dan mengarahkan perilaku mereka melalui pemikiran masa depan (motivasional), afektif berperan memantapkan diri dalam menghadapi

tantangan, dan selektif adalah perilaku memilih yang dipengaruhi oleh keyakinan akan kemampuan diri (Bandura, 1997:94).

Hal tersebut tentunya perlu dimiliki oleh seorang karyawan, terutama oleh karyawan Asia Plaza. Untuk tetap bertahan menjadi perusahaan ritel terbaik dimata konsumen, Asia Plaza harus bersaing dengan perusahaan ritel yang lain. Salah satu aset yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah karyawan atau SDM yang terdapat dalam perusahaan. Perusahaan harus tetap memperhatikan kebutuhan setiap karyawan agar kinerja karyawan tetap positif dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Hasil studi pendahuluan berupa wawancara yang melibatkan HRD yakni Asia Plaza di kota Tasikmalaya diperoleh informasi terjadinya penurunan kinerja karyawan dan penurunan pendapat, kurangnya konsumen yang datang ke Asia Plaza dikarenakan pandemi menyebabkan penurunan pendapatan dan pembagian dual job membuat penurunan kinerja karyawan. HRD menyampaikan dalam keadaan seperti itu bahwa perusahaan telah meluncurkan Asia Plaza Delivery, Asia Plaza Delivery ialah program belanja onlien yang diinisiasi oleh Asia Plaza agar memudahkan konsumen dalam mendapatkan kebutuhan sehari-hari.

Hal tersebut juga selaras dengan penelitian terdahulu mahasiswa/i psikologi mampu untuk menentukan keputusan dan memiliki keyakinan diri yang kuat, hasil itu terkait dengan teori bandura yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki self efficacy akan memiliki keyakinan terhadap diri sendiri, dan mampu menentukan dan melakukan tindakan untuk mencapai hasil yang optimal.(Simanjuntak et al., 2019:41)

Menurut uraian diatas menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi pasti memiliki keyakinan diri yang kuat dengan memiliki keyakinan kuat hal tersebut akan meningkatkan keyakinan diri dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam peningkatan kinerja individu.

Fenomena yang terjadi adalah penurunan kinerja karyawan dikarenakan dual job, pengurangan SDM, dan tekanan kerja dalam mencapai target, motivasi rendah, keterampilan kerja dan prakarsa kerja yang belum optimal. Dengan fenomena tersebut *Self efficacy* karyawan Asia Plaza perlu ditingkatkan dalam rangka mencapai target perusahaan.

Hasil dari studi pendahuluan yang telah dilaksanakan berupa

wawancara terhadap HRD maka dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor self efficacy yang lemah terutama dibagian *strenght dan level* terindikasi adanya pelemahan dari hasil wawancara sendiri mengatakan bahwa mayoritas dari karyawan mengalami penurunan kinerja yang cukup signifikan, selain itu di dua aspek lainpun mengalami penurunan namun tidak begitu signifikan. Keberagaman capaian karyawan baik secara umum maupun pada setiap aspek dan indikator menggambarkan bahwa level *Self efficacy* karyawan Asia Plaza belum berada di level yang tinggi hal tersebut dilatar belakangi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal karyawan.

Hal tersebut ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Regina Gledy Kaseger (2013:6). Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Tanpa adanya pengembangan karir dari perusahaan dan tanpa memiliki *self-efficacy* yang tinggi dari karyawan maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak akan berjalan optimal dan kinerja karyawan bagi perusahaan tidak akan maksimal. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*, sebanyak 50 orang.

Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bagi pemimpin PT. Matahari Department Store sebaiknya memperhatikan variabel pengembangan karir karena terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya, sehingga menciptakan kerja yang kondusif agar karyawan meraih kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Biru (2016:50) menunjukkan *Self efficacy* mendapat pengaruh secara simultan dari factor ekstra organisasi, factor

organisasi, factor kelompok dan factor individu sebanyak 19.726. semakin tinggi tingkat stress pada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa belum mampu menyesuaikan keyakinan diri karyawan terhadap perusahaan.

Awalnya karyawan dilihat sebagai “Human Resources” dimana manusia dipandang sebagai orang yang menghasilkan. Namun banyak perusahaan memandang karyawan sebagai aset. Dimana karyawan adalah modal penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pandangan ini membuat posisi karyawan harus lebih di perhatikan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Kondisi masyarakat modern yang dirasakan makin memberikan stress menimbulkan kebutuhan akan pelayanan kesehatan psikologi. Melihat akan kebutuhan kesejahteraan mental masyarakat modern yang makin hari makin membesar, pada akhirnya akan membuat perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, seperti menurut Dewi (2016:5) diperlukan perhatian terhadap karyawan baik secara mental ataupun fisik agar dapat meningkatkan produktivitas dan perolehan keuntungan yang lebih besar.

Di zaman yang serba maju seperti sekarang ini, kinerja rata-rata tenaga kerja di Indonesia terbilang masih berada di bawah rata-rata tenaga kerja di negara lain. Bahkan menurut data yang diperoleh dari *World Economic Forum (WEF)* yang mengkaji kualitas sumber daya manusia di 130 negara, Indonesia menempati urutan ke-65 (*Global Human Capital Report*, 2017). Data tersebut diperkuat oleh pernyataan dari Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, yang menilai bahwa angkatan kerja Indonesia yang kurang kompeten menjadi salah satu kelemahan sumber daya manusia di Indonesia (Dakhiri, 2017). Kepala Pusdiklat Kementerian Perindustrian juga menyatakan bahwa masih banyak sumber daya manusia di Indonesia yang berpendidikan rendah, dan sebanyak 94% tenaga kerja industri Indonesia tingkat pendidikannya masih SMA atau SMK ke bawah (Arifin, 2015, para. 5).

Bandura (1997:90) menegaskan bahwa pendidikan karyawan berhubungan positif dengan *Self efficacy*. Berdasarkan konsep *vicarious experience*, pendidikan memberi karyawan kesempatan untuk belajar dari para profesional yang lebih berpengalaman dan terampil; akibatnya, karyawan mengembangkan rasa *Self efficacy* yang lebih tinggi untuk mencapai status yang sama. Sedangkan Hakim et al. (2007:8) menunjukkan korelasi yang

signifikan antara latar belakang pendidikan dan *Self efficacy* karyawan. Pendidikan melengkapi karyawan dengan keterampilan yang diperlukan dan identitas profesional yang bersangkutan sehingga dengan demikian, tingkat pendidikan yang tinggi akan menciptakan kepercayaan diri yang tinggi juga (Judge et al., 2007:3).

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013:10). Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2003, p.78). Simamora (2004:5) menyatakan bahwa “kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, yang dapat juga diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan”.

Self-efficacy menurut Bandura (1997:110) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self-efficacy* juga dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Trilolita, Venna, Astuti, & Sulisty, 2017:4). Maka, pada karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal dan lebih efektif dibandingkan karyawan yang kurang memiliki *self-efficacy* yang baik (Judge dan Bono, 2001:7).

Fenomena ini terjadi karena adanya perubahan secara besar-besaran dalam dunia industri khususnya pada tahun 1970-an. Berbagai perubahan itu diantaranya sebagai berikut. 1) semakin berkurangnya kebutuhan akan pekerja yang tidak memiliki keterampilan, 2) meningkatkan kebutuhan terhadap para pekerja yang profesional dan memiliki keterampilan teknis, 3) berkembangnya berbagai jenis pekerjaan sebagai dampak dari penerapan

teknologi maju, 4) berkembangnya perindustrian di berbagai daerah, 5) berbagai jenis pekerjaan yang baru memerlukan cara-cara pelayanan yang baru (Yusuf, 2014:125).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mendapatkan gambaran *Self efficacy* merupakan upaya bantuan terhadap individu dan perusahaan agar dapat mengenal dan memahami dirinya, sehingga dapat meningkatkan *Self efficacy*, dan kemampuan diri sebagai pencapaian prestasi kerja sesuai standar kerja karyawan.

Begitu pula dengan tingkat *self efficacy* karyawan Asia Plaza. Kondisi tersebut membuat penulis ingin meneliti gambaran tingkat *self efficacy* merujuk pada hasil studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya terlihat ketidak yakinan terhadap dirinya sendiri. Kondisi tersebut dikemukakan oleh HRD Asia Plaza Tasikmalaya yang menyatakan bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh rendahnya keyakinan diri karyawan. Tekanan untuk memenuhi target penjualan dimasa krisis yang membuat karyawan merasa tidak mampu memenuhi hal tersebut juga menjadi alasan lain kurangnya keyakinan terhadap diri sendiri. Fakta lain ditemukan ketidak mampuan dalam mengerjakan banyak pekerjaan sekaligus. Beberapa karyawan merasa kesulitan dan kelebihan beban kerja sehingga menemui hambatan. Kondisi tersebut berimbas pada penurunan kinerja. Sementara itu berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap karyawan itu sendiri menyatakan bahwa dirinya mengalami kesulitan dikarekan kurangnya SDM yang ada di perusahaan, karena ia merasa pengurangan SDM membuat dia mengalami kelebihan beban kerja.

Melihat fenomena yang dialami oleh karyawan Asia Plaza Tasikmalaya di atas, peneliti tertarik untuk meneliti gambaran tingkat *Self efficacy* karyawan. Pemahaman mendalam mengenai gambaran tingkat *self efficacy* karyawan diharapkan menjadi bekal berguna dalam merumuskan upaya penanganan yang efektif kerana sebelum merencanakan bantuan terlebih dahulu pihak yang akan dibantu dengan karakteristik tertentu sehingga tepat sasaran. Selanjutnya karena *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keyakinan diri atau variabel-variabel yang menjadi penentu *self efficacy* pada karyawan. Melihat fenomena yang telah dipaparkan mengarah pada pemahaman untuk mengkaji lebih dalam dan luas mengenai variabel *self*

efficacy karyawan khususnya di Asia Plaza Tasikmalaya. Gambaran mengenai tingkat *self efficacy* dapat menjadi dasar dalam mengatasi kendala dalam keyakinan diri, kinerja karyawan yang merupakan hal peting harus dimiliki oleh karyawan Asia Plaza Tasikmalaya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : “*Profil Tingkat Self efficacy Pada Karyawan Asia Plaza*”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Pada dunia industri pada 2 tahun terakhir ini mengalami perubahan pola kerja dan penyesuaian peraturan tergantung pada kebijakan perusahaan hal ini berdampak pada karyawan yang mana karyawan mengalami penurunan kinerja, penurunan motivasi, dan beban kerja berlebih. Hal ini disebabkan karena perusahaan melakukan penyesuaian kebijakan yang mana kebijakan tersebut yaitu tidak memperpanjang karyawan kontrak, dual jobs, dan tekanan kerja yang tinggi untuk tetap bisa memenuhi target perusahaan.

Sehingga diperlukannya *self efficacy* untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan pada terjadinya peningkatan kinerja karyawan, peningkatan efisien kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka diperlukan adanya gambaran tingkat *self efficacy* disebuah perusahaan agar dapat menjadi dasar dalam mengatasi kendala dalam keyakinan diri, kinerja karyawan yang merupakan hal peting harus dimiliki oleh karyawan Asia Plaza Tasikmalaya.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, berikut adalah rumusan masalah penelitian ini.

1. Seperti Apa Gambaran Umum Tingkat *Self Efficacy* Karyawan Asia Plaza?
2. Seperti Apa Gambaran Umum Tingkat *Self Efficacy* Karyawan Asia Plaza Per Aspek?
3. Seperti Apa Gambaran Umum Tingkat *Self Efficacy* Karyawan Asia Plaza Dari Perbedaan Jenis Kelamin?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan penelitian rumusan masalah yang ditemukan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian :

1. Mengetahui gambaran umum tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Asia Plaza.
2. Mengetahui gambaran umum tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Asia Plaza berdasarkan Aspek *self efficacy*.
3. Mengetahui gambaran umum tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Asia Plaza dilihat berdasarkan gender atau jenis kelamin.

E. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian dapat bermanfaat baik dalam pengembangan pengetahuan di segala bidang. Adapun manfaat penelitian :

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Karyawan
Mampu mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan dan menyadarkan karyawan harus memiliki *self efficacy* yang tinggi agar dapat mengoptimalkan diri dan potensi dalam memenuhi target pekerjaan.
 - b. Pihak Perusahaan
Pihak perusahaan mampu mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi karyawan, sehingga pihak perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut termasuk fenomena *self efficacy*.
 - c. Pihak Peneliti
Dapat menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi peningkatan layanan bimbingan dan konseling dalam konteks industri, berupa gambaran yang dapat digunakan untuk mengembangkan jenis layanan bimbingan dan konseling SDM terutama untuk

mengembangkan *self efficacy*.

2. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada layanan bimbingan dan konseling di bidang pribadi dan social,
- b. Dapat memperkaya konsep-konsep bimbingan dan konseling mengenai *self efficacy*,
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada lingkup yang lebih luas dan mendalam di SDM.

3. Sistematika Penulisan

- a. **BAB I PENDAHULUAN**
Berisikan pembahasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.
- b. **BAB II KAJIAN PUSTAKA**
Berisikan konsep teori mengenai *self efficacy* dan pembahasan mengenai penelitian terdahulu.
- c. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**
Berisikan pembahasan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisis data.
- d. **BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.**
Berisikan hasil penelitian yang meliputi gambarang tingkat *self efficacy* karyawan, gambaran tingkat *self efficacy* berdasarkan aspek, gambaran tingkat *self efficacy* berdasarkan jenis kelamin.
- e. **BAB V SIMPULAN DAN SARAN.**
Berisikan simpulan dan saran dari hasil penelitian, dan saran pengembangan penelitian selanjutnya
- f. **DAFTAR PUSTAKA**