

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja individu yang optimal merupakan hasil dari peran sebuah perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasi staf dan sumber daya yang ada, melaksanakan program kerja, dan mengendalikan jalannya pekerjaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah multi-dimensi, hal itu dapat didefinisikan sebagai catatan prestasi individu, dan karena itu kinerja karyawan adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan.

Kinerja penting bagi karyawan karena jika kinerja karyawan meningkat maka ia akan mendapatkan kompensasi dari tempat ia bekerja. Kinerja juga penting bagi atasan karena menyangkut area tanggung jawab seorang atasan dan tanggung jawab atasan adalah memaksimalkan kinerja karyawannya. Kinerja penting bagi perusahaan karena menyangkut hasil dari kinerja perusahaan itu sendiri dan secara totalitas perusahaan memerlukan karyawan yang produktivitas tinggi. Kinerja juga penting bagi konsumen karena menyangkut kepuasan dari konsumen dalam pelayanan yang di berikan perusahaan tersebut.

Borman & Motowidlo (1993) membedakan antara tugas dan kinerja kontekstual. kinerja tugas mengacu pada kemampuan individu dengan yang kegiatan yang dilakukan berkontribusi pada organisasi 'inti teknis'. kontribusi tersebut dapat menjadi langsung (dalam kasus karyawan produksi), dan tidak langsung (dalam kasus karyawan sumber daya manusia) atau keduanya. kinerja kontekstual mengacu pada

aktivitas yang tidak memberikan kontribusi ke inti teknis tetapi mendukung lingkungan sosial organisasi dalam sesuai tujuan organisasi. kinerja kontekstual meliputi perilaku seperti membantu rekan kerja, menjadi anggota diandalkan organisasi dan melakukan kegiatan yang membantu untuk meningkatkan prosedur kerja

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* atau *intangible*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan.

Mengingat pentingnya peran kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi, pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri menjadi sangatlah krusial dan esensial. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu diantaranya adalah *self efficacy* dan kompetensi

Kualitas pribadi yang dimaksud, salah satunya adalah dimilikinya individu dalam hal ini karyawan dengan efikasi diri yang tinggi. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung mampu dan yakin menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam organisasi, karena bagi mereka hal itu merupakan tantangan, sehingga ketika menghadapi kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan penurunan kinerja, hal itu tidak berdampak pada menurunnya kinerja mereka, namun justru mendorong mereka untuk tetap berada di dalamnya dan menghadapi berbagai kesulitan yang ada. Dalam kehidupan sehari-hari, efikasi diri memimpin kita untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Sehingga, dari sini menunjukkan bahwa efikasi diri berbanding lurus dengan kinerja dalam arti untuk

meraih suatu prestasi.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Self efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Selain *self efficacy* terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi.

Selain self-efficacy, faktor kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan diperkirakan mampu mempengaruhi kinerja, hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan bekerja dengan jabatan tertentu di suatu perusahaan, maka perusahaan akan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, hal ini diharapkan agar hasil pekerjaan nantinya bisa maksimal. Karena setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, perusahaan harus bisa menyeleksi dan teliti dalam hal penempatan jabatan karena nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja ke depannya.

Peningkatan kompetensi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para karyawan. Kompetensi kerja yang tinggi, seseorang karyawan akan mampu berbuat banyak bagi

organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja individual. Keberadaan sifat *self efficacy* dan kompetensi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan tidak terkecuali di PT. Wiltop Jambi. Penelitian ini mengambil lokasi di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang automotif terbesar di Jambi. Perusahaan ini di dirikan pertama kali pada tanggal 1 Oktober 2004. PT. Wiltop mempunyai beberapa unit kerja, salah satunya adalah unit marketing. Setiap unit kerja memiliki wewenang dan tanggung jawab serta target perusahaan yang harus dicapai dalam periode tertentu, untuk itu setiap unit kerja harus dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Terhusus kepada salah satu bagian dari unit marketing yaitu sales.

Ujung tombak dari pendapatan perusahaan sangat bergantung terhadap kecepatan dari sisi penjualan yang dilakukan oleh para sales tersebut. Apabila kinerja dari para sales sangat lambat dan kurang bergairah, maka dampaknya akan sangat terasa dan cukup berpengaruh terhadap unit kerja lainnya. Perlambatan proses akan terjadi sangat cepat karena stok yang lama masih tersedia. Dalam kondisi ini perusahaan sangat membutuhkan keberadaan sifat *self efficacy* dan tenaga penjual yang berkompeten agar dapat mempengaruhi kinerja individual sales dalam mempromosikan produk dari PT. Wiltop itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja sales pada PT. Honda Wiltop masih kurang maksimal, indikasinya yaitu karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, seperti ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Penjualan Mobil Baru (Januari 2019- Januari 2020)

Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Persentase
Januari 2019	140	112	80%
Februari 2019	120	122	102%
Maret 2019	110	98	89%
April 2019	120	90	75%
Mei 2019	120	78	65%
Juni 2019	110	78	71%
Juli 2019	100	80	80%
Agustus 2019	100	97	97%
September 2019	110	86	78%
Oktober 2019	100	83	83%
November 2019	100	79	79%
Desember 2019	100	89	89%
Januari 2020	100	97	97%

Tabel 1. 1 Target dan Pencapaian Penjualan Mobil

Sumber : Data penjualan PT. Honda Wiltop

Berdasarkan hasil penjualan pada tabel 1.1 sales PT. Wiltop, penjualan produk belum mampu mencapai target yang telah ditentukan dalam periode Januari 2019 sampai Januari 2020.

Persaingan usaha yang semakin ketat dewasa ini akan menuntut perusahaan untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya

Manusia. Tingkat kemampuan Sumber Daya manusia di perusahaan dalam mengelola perusahaan akumulasinya disebut dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan data hasil penjualan pada tabel 1.1 penulis merasa masih belum cukup untuk dijadikan sebagai landasan dalam penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan dari pembimbing dan dengan memperkuat penelitian, penulis melakukan pra survey kepada karyawan sales PT. Honda Wiltop berikut hasil pra survey.

Tabel 1.2

Data pra survey kepada karyawan PT. Honda Wiltop

No	Pernyataan <i>self efficacy</i>	STS	KS	TS	S	SS
1	Karyawan berusaha bertahan untuk menghadapi hambatan yang ada dalam melakukan aktivitas pekerjaan	0	0	3	2	0
2	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik	0	1	1	2	1
3	Karyawan optimis dengan beban kerja yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik	0	2	0	1	2
No	Pernyataan kompetensi	STS	KS	TS	S	SS
1	Pengetahuan yang karyawan miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0	2	2	1	0
2	Keterampilan yang karyawan miliki	0	3	2	0	0

	dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan untuk saat ini					
3	Karyawan menghormati rekan-rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang	0	3	1	1	0
No	Pernyataan kinerja	STS	KS	TS	S	SS
1	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan	0	1	3	0	1
2	Banyaknya hasil kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0	4	1	0	0
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	3	2	0	0
Total		0	19	15	7	4

Tabel 1. 2 Data Pra Survey

Sumber : Hasil penyebaran kuisioner pra survey

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa 45 item pertanyaan positif yang telah diajukan kepada responden, terdapat 19 jawaban tidak setuju dan 15 jawaban kurang setuju. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki *self efficacy*, kompetensi kerja maupun kinerja sesuai.

Hal ini diduga karena kurangnya sifat *self efficacy* dan kompetensi pada sales dalam melakukan tugasnya. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti akan mengakibatkan dampak negatif bagi kinerja seluruh unit kerja perusahaan, serta mengingat kembali bahwa sales merupakan ujung tombak perusahaan dari sisi penjualan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Wiltop Jambi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT. Honda Wiltop Globalindo dengan asumsi bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai *self efficacy* dan Kompetensi.

Berdasarkan permasalahan di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat *self efficacy*, kompetensi dan kinerja karyawan sales di PT. Honda Wiltop?
2. Apakah *self efficacy* dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat *self efficacy*, kompetensi dan kinerja karyawan sales di PT. Honda Wiltop.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah tujuan hasil penelitian diatas tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian

penelitian ini. Adapun manfaat lain yang ingin dicapai yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan bagi bidang ilmu manajemen perkantoran, terutama dalam kaitannya dengan masalah *self efficacy* dan kompetensi. Dan juga dapat dijadikan dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan informasi bagi PT. Honda Wiltop untuk dapat lebih memahami faktor-faktor dan masalah-masalah yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikembangkan pendekatan yang efektif bagi meningkatkan *self efficacy* dan kompetensi karyawan.

2. Sebagai sumbangan informasi bagi PT. Honda Wiltop mengenai masalah yang sedang dihadapi.