

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini merupakan era globalisasi. Era globalisasi menuntut adanya kompetisi di dunia bisnis antar perusahaan. Globalisasi muncul dengan sendirinya akibat kemajuan zaman. Dimana era tersebut mempunyai dampak positif dan negatif bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa isu tentang sumber daya manusia di Indonesia ini, antara lain : kualitas, kuantitas, dan persebarannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengatur manajemen sumber daya manusia dengan baik agar kualitas SDM di Indonesia semakin meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan komitmen yang tinggi dan bertanggung jawab untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai potensial yang baik. Dengan pendekatan ini jelas bahwa salah satu sumber utama keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi atau perusahaan adalah karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dari sebuah organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Peran sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi, (Amiruddin, 2016). Walaupun zaman sekarang alat-alat teknologi yang canggih bermunculan, namun sumber daya manusia tetap merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi

keberhasilan perusahaan. Alat teknologi hanya sebatas benda mati dan tidak akan ada manfaatnya apabila tidak digerakkan oleh manusia. Supaya strategi yang telah disusun oleh perusahaan berjalan dengan lancar, perusahaan tidak hanya memerlukan sumber daya manusia yang biasa-biasa saja perusahaan sangat memerlukan SDM yang potensial, cekatan, pintar, mempunyai wawasan yang luas dan mempunyai akhlak yang baik. Apabila perusahaan mempunyai kriteria SDM yang baik maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

Seorang karyawan yang dinilai mempunyai potensial yang baik dapat diukur melalui hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. (Amiruddin, 2016) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dinilai baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan kinerja yang baik tujuan perusahaan akan tercapai.

Karyawan perlu adanya arahan dari seorang manajer. Manajer harus mampu mengambil keputusan dan mengenal karyawan yang berada di dalam perusahaan. Manajer yang baik dapat dinilai dari seberapa banyak karyawan yang dikenalnya, karena dengan banyak karyawan yang ia kenal maka manajer tersebut dapat mengetahui karakteristik individu yang ada pada diri karyawannya. Pengetahuan manajer tentang karakteristik karyawan sangat diperlukan, dengan mengetahui karakteristik karyawan manajer dapat memberi pengarahan yang tepat untuk setiap

karyawannya. Dengan karakteristik yang berbeda maka pengarahan yang akan diberikan juga akan berbeda. Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja, (Setiawan, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu antara lain: usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins, 2006). Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wijayanti et al.,2017). Namun hasil berbeda ditemukan oleh (Setiawan, 2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efikasi diri. Alwisol (2004), menyatakan bahwa “efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”. Mempunyai efikasi diri yang baik sangat diperlukan oleh manusia terutama pada manusia yang ikut serta dalam jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Diperlukannya sebuah efikasi diri yang baik dapat menjadi peluang para karyawan akan berhasilnya sebuah tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan. Noviawati (2016) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka mereka mampu melakukan sesuatu pekerjaan dengan tingkatan pekerjaan yang relatif berubah-ubah, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaannya dengan baik.

Ketika perusahaan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki karakteristik individu dan efikasi diri yang tinggi perusahaan perlu mengadakan retensi karyawan. Retensi karyawan (*Employee Retention*) adalah strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan, (Lockwood dalam Sa'diyah, 2017). Pada PT. Nasmoco Salatiga merupakan perusahaan yang bergelut pada bidang jasa maupun dagang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja pada bagian Personalia, karyawan pada perusahaan ini masih perlu adanya perhatian dari atasan. Terdapat karyawan yang telah dianggap baik kinerjanya namun disamakan dengan karyawan yang kinerjanya biasa-biasa saja. Hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka dari itu mempertahankan karyawan dapat dikatakan sebagai kunci penting bagi organisasi atau perusahaan untuk membantu organisasi mendapatkan keuntungan akan tidak dapatnya disaingi oleh sesama pesaing. Apabila pemeliharaan karyawan atau *employee retention* kurang diperhatikan maka akan menyebabkan semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Karakteristik Individu dan Efikasi Diri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Stabilitas perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Seringkali sebuah perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan masalah pemeliharaan karyawan. Hal tersebut merupakan faktor yang paling penting untuk berhasilnya sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang menurun atau rugi karena perusahaan tersebut tidak bisa memelihara karyawannya. Manajer yang efektif dan efisien harus dapat mengalokasikan biaya perusahaan kepada karyawan yang tepat, karyawan yang dimaksud tepat adalah karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik dan mempunyai efikasi diri yang tinggi. Seorang manajer juga harus tahu betul karakteristik dari pegawai-pegawainya. Karena hal itu dapat memudahkan manajer dalam mengatur setiap individu yang bekerja.

Masalah-masalah tentang pengenalan karakteristik individu karyawan harus diperhatikan oleh seroang manajer. Dengan mempunyai karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik, perusahaan akan membentuk *image* atau citra positif bagi perusahaan. Baik tidaknya perusahaan akan dapat diukur dengan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah dengan adanya retensi karyawan dapat memperkuat hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan?
4. Apakah dengan adanya retensi karyawan dapat memperkuat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh retensi karyawan.
4. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh retensi karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat untuk peneliti maupun untuk pihak-pihak lain, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat mengenai pengaruh karakteristik individu, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, menambah wawasan baru tentang adanya pengaruh antara karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan guna mempertahankan karyawan yang mempunyai kualitas yang bagus dan nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.