

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era digitalisasi saat ini telah mengubah struktur sektor bisnis, dan banyak langkah reformasi organisasi dan organisasi baru yang telah mengubah hasil pembangunan ekonomi negara. Adanya pasar bebas dan kondisi dunia mendorong perusahaan untuk bertahan dalam segala situasi dan kondisi serta memerlukan sumber daya manusia untuk tumbuh dan berkembang sesuai tujuan dan manajemen individu. Mengingat persaingan yang berbeda antar organisasi dan biaya serta waktu yang diperlukan dalam kondisi ekonomi yang berbeda, organisasi memainkan peran penting dalam mengelola masalah ini melalui praktik manajemen sumber daya manusianya.

Ketika membahas tentang perusahaan, istilah tersebut merujuk pada aktivitas yang dijalankan oleh entitas ekonomi, di mana ilmu bisnis sendiri berkembang dari disiplin ilmu ekonomi. Istilah "ekonomi" berasal dari kata Yunani "*oikosnomos*" (hukum rumah tangga), yang awalnya disebutkan oleh Aristoteles dalam dialog yang diperkenalkan oleh Xenophon. Seiring waktu, ekonomi tumbuh sebagai ilmu yang berfokus pada bagaimana mengelola kebutuhan manusia yang tidak terbatas dengan sumber daya yang terbatas. Dari sini, berbagai cabang ilmu ekonomi pun berkembang, termasuk ekonomi mikro dan makro, manajemen, pemasaran, manajemen sumber daya manusia, serta administrasi bisnis. Saat ini, penulis memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan efisiensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Gary Desaler (2022) berpendapat bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) melibatkan pengelolaan SDM yang efisien dalam hal waktu dan biaya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Guest (1987), melalui teorinya, mengemukakan bahwa HRM bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi dengan

mengenal tantangan organisasi serta mengadopsi langkah-langkah yang meningkatkan kualitas kerja dan efektivitas organisasi.

Peran Sumber daya Manusia Merupakan aspek yang perlu dioptimalkan sebagai daya saing organisasi atau perusahaan, hal ini mengingat bahwa manusia adalah aset serta sebagai pendorong dalam perubahan perilaku serta budaya organisasi. Perubahan tersebut menjadi keberhasilan fundamental dalam tujuan organisasi. Para Manajer akan harus berupaya bagaimana proses komunikasi dan intruksi kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan dan hubungan para pekerja.

Dalam pendekatan Manajemen Partenalis, Para manajer akan membentuk iklim organisasi dalam hubungan kerja yang harmonis serta menjadikan Karyawan sebagai Mitra perubahan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Garry Deasler (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam beberapa aspek diantaranya

1. Posisi Manajemen, sejauh mana peran pemimpin dalam menjalankan kegiatan manajerial.
2. Kebutuhan Tenaga Kerja, sejauh mana kebutuhan tenaga kerja dapat diprediksi dan dianalisis kekurangannya.
3. Penghargaan, para pemimpin perlu memperhatikan penghargaan bagi rekan kerjanya agar kinerja lebih maksimal.
4. Penilaian dan Konseling, penilaian digunakan agar mengukur tingkat kemampuan organisasi mencapai tujuan dan Konseling dilakukan untuk mengetahui gejala-gejala dari pelaku Organisasi.
5. Pengembangan diri, ini penting bahwa setiap pekerja ingin mengembangkan dirinya menjadi lebih baik
6. Hubungan pekerja dalam proses aktivitas organisasi, hubungan merupakan kunci dalam komunikasi sehingga tidak adanya kesalahan dalam bekerja sama hal ini juga dipengaruhi oleh Motivasi.

Berpartisipasi dalam sebuah perusahaan memerlukan keterlibatan manajemen sumber daya manusia dalam aspek pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga berperan

penting dalam proses perekrutan dan penentuan staf di dalam organisasi. Keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang dimiliki. Apa yang menjadi kekuatan utama organisasi? Menurut Rivai (2006), kepribadian seseorang mencakup atribut-atribut tertentu, seperti karakteristik psikologis, kebiasaan, atau perilaku yang dimotivasi untuk ditunjukkan kepada orang lain. Aset terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu individu-individu yang memberikan energi, kreativitas, komitmen, serta kekuatan untuk menjaga kelangsungan organisasi.

Kemudian Sesuai Maslow dalam Gibson et.al. (2002), menggambarkan kualitas orang yang dicirikan sebagai individu yang sadar diri dalam beberapa hal:

1. Kemampuan untuk melihat individu dan peristiwa secara tepat.
2. Kemampuan untuk membebaskan diri dari gejolak kehidupan.
3. Arah dalam penyelesaian tugas.
4. Kemampuan untuk mendapatkan pemenuhan individu dari perbaikan diri dalam mencapai sesuatu yang menguntungkan.
5. Kemampuan untuk menghargai dan menghadapi kehidupan dengan cara yang sangat signifikan.
6. Ketertarikan pada tujuan yang sedang mereka capai.
7. Imajinasi tinggi dalam bekerja.

Setiap organisasi jelas memiliki spesifikasi pekerja yang memiliki kemampuan hebat dan keunikan yang khusus, spesifikasi tersebut juga harus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Orang-orang yang berkedudukan sebagai karyawan atau wakil manajer dapat menjadi komponen fundamental bagi setiap organisasi, tugas manajemen sumber daya manusia yang utama adalah proses perbaikan sebuah organisasi sehingga hal tersebut menjadi budaya otoritatif dalam sebuah organisasi.

Robbin dan Judge (2013) mengatakan kualitas budaya otoritatif dalam sebuah asosiasi:

1. Kemajuan dan ketabahan menghadapi tantangan, mencari tahu evaluasi mana yang harus inventif dan berangkat menghadapi tantangan.
2. Perhatian yang lembut dan penuh kasih, sejauh mana para pekerja seharusnya mempraktikkan akurasi, pemeriksaan, dan ketelitian.
3. Arah hasil, Bagaimana pemimpin Menyusun kerangka hasil yang diinginkan.
4. Arahan individu, Seperti apa Individu memberikan dampak pada organisasi
5. Arahan kelompok, Output apa yang dilakukan akibat dari kerja kelompok pada organisasi
6. Keamanan, sejauh mana latihan asosiasi dijaga dengan keadaan dalam kaitannya dengan pembangunan.

Kepercayaan diri diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan usaha atau tindakan yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Bandura, 1991). Setiap individu menunjukkan variasi dalam ketiga aspek tersebut, yaitu ketiga aspek yang dimaksud.

1. Aspek Keseimbangan: Aspek ini merujuk pada tantangan yang dihadapi seseorang dan sejauh mana individu merasa cocok dengan tugas tersebut.
2. Aspek Solidaritas (Kekuatan): Aspek ini berhubungan dengan sejauh mana seseorang merasakan dukungan dan kepercayaan dari masyarakat terkait kemampuannya. Ini mencakup kesadaran tentang stabilitas keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka.
3. Aspek Spekulatif (Oversimplifikasi): Aspek ini berfokus pada bagaimana seseorang memperkirakan atau menilai kemampuannya dalam konteks perilaku tertentu dengan keyakinan yang tinggi.

Efikasi diri atau kepercayaan diri merupakan modal dasar seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, kemudian kepercayaan diri tersebut juga didasari oleh motivasi individu dalam pemenuhan kebutuhan. Setiap individu karyawan pada dasarnya memiliki kebutuhan. Misalnya, kebutuhan untuk memperoleh upah, menghidupi dirinya dan keluarganya, kebanggaan, dan pemenuhan diri.

Motivasi sendiri adalah sesuatu yang memberdayakan pekerja/individu dari asosiasi untuk membantu aktivitas substansial dalam memenuhi kebutuhan. Jika demikian, maka pada saat itu, motivasi adalah Dorongan individu timbul dari keinginan internal atau kondisi eksternal yang memengaruhinya. Armstrong dan Murlis (1988) mengartikan motivasi sebagai perilaku manusia yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang dianggap ideal. Dalam konteks ini, kemampuan seorang manajer dalam mengelola sumber daya manusia sangat krusial, terutama dalam hal bagaimana manajer memotivasi individu untuk memenuhi harapan melalui kepemimpinannya. Jika seorang manajer gagal memahami dan mengelola motivasi, hal ini dapat berdampak negatif pada kemajuan organisasi.

Motivasi juga berperan dalam mengembangkan pola pikir yang berfokus pada cara memotivasi bawahan agar mereka berusaha keras dan memanfaatkan seluruh keterampilan serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Inspirasi sangat penting karena diyakini bahwa dengan adanya inspirasi, setiap individu akan berusaha dengan penuh semangat untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Untuk memastikan implementasi organisasi berjalan lancar, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan motivasi dan kepercayaan karyawan yang tinggi. Kepercayaan diri dapat digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk meyakinkan diri sendiri, yang menggabungkan keinginan dan keyakinan individu untuk berhasil dalam tugas-tugas mereka. Bandura, Ghufroon, dan Rini (2017) menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam melaksanakan usaha atau tindakan penting untuk mencapai hasil yang maksimal, sementara motivasi

berfungsi sebagai energi yang mendorong organisasi untuk menerapkan perilaku budaya yang optimal.

Dari serangkaian penjelasan efikasi diri, motivasi dan kinerja diatas fenomena yang dapat dilihat pada masyarakat atau perusahaan adalah masalah *mental Health* (kesehatan mental) dimana beberapa karyawan perusahaan yang masuk pada kategorisasi umur tertentu seringkali mengalami masalah tersebut, hal demikian terjadi karena tidak adanya rasa kepercayaan diri serta kurangnya motivasi internal maupun eksternal dari lingkungan kerja, maka hal ini menimbulkan pengaruh kinerja karyawan yang buruk.

Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri dan motivasi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut ini data awal yang diperoleh oleh penulis.

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Awal

No	Pertanyaan	Jawaban responden
1	Sudah berapa lama anda bekerja sebagai karyawan CV Azura Indo Media	Pekerja menjawab 1 sampai 4 tahun bekerja di CV Azura Indo Media
2	Apakah anda mampu berkerja sama dengan rekan kerja Departemen lain?	Hampir semua mengatakan bahwa efikasi diri terkadang berjalan baik terkadang berjalan kurang baik
3	Apakah anda mampu percaya diri dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan?	Hampir semua mengatakan bahwa mereka kadang mengalami ketidak percayaan diri dan kadang merasa percaya diri dalam mengerjakan tugas
4	Apakah di perusahaan terdapat rewads atau punishment ?	Hampir semua menjawab terdapat reward yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan

		punishment sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
5	Bagaimana sikap pemimpin di perusahaan?	Hampir semua menjawab pemimpin memiliki kemampuan yang baik sesuai tugas dan fungsinya.

Sumber: CV Azura Indo Media yang di olah oleh peneliti (2023)

Hasil wawancara pada sebagian karyawan CV Azura Indo Media pada Senin, 27 Desember 2023 dapat diketahui terdapat pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja Karyawan CV Azura Indo Media”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi beberapa poin yaitu sebagai berikut :

1. Dampak digitalisasi dan persaingan bisnis terhadap kinerja karyawan.

Digitalisasi membawa perubahan signifikan dalam struktur bisnis, yang mengharuskan organisasi untuk lebih efisien dan kompetitif. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan atau motivasi untuk beradaptasi dengan perubahan ini, yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

2. Kurangnya kepercayaan diri (efikasi diri) dalam mencapai kinerja optimal.

Banyak karyawan yang mungkin merasa kurang percaya diri atau memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, yang berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab secara optimal. Ketidakmampuan untuk percaya pada diri sendiri dalam mencapai tujuan dapat menghambat kinerja.

3. Kebutuhan akan motivasi untuk mendukung kinerja yang lebih baik.

Motivasi, baik internal maupun eksternal, sangat penting dalam mendorong pengembangan diri dan kinerja karyawan. Namun, rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja dapat menghambat potensi dan produktivitas karyawan, yang menunjukkan pentingnya strategi manajemen untuk meningkatkan motivasi sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka permasalahan Penelitian ini adalah:

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di CV Azura Indo Media ?.
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Azura Indo Media?.
3. Apakah Efikasi Diri dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Azura Indo Media?.

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Azura Indo Media.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Azura Indo Media.
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Azura Indo Media.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah pemahaman dan informasi serta lebih memahami hipotesis tentang efikasi diri dan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Bagi organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber data yang bermanfaat bagi organisasi, untuk mengetahui bagaimana dampak Kepercayaan diri dan motivasi pada pelaksanaan kerja organisasi,

sehingga organisasi lebih mudah dalam memutuskan strategi yang akan dilakukan untuk mengembangkan organisasi.

3. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah data serta mampu menjadi rujukan referensi bagi semua kalangan yang membutuhkan.

