

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi merupakan pencapaian yang diinginkan oleh setiap orang. Pencapaian prestasi ini meliputi banyak hal seperti di antaranya prestasi belajar, prestasi kerja dan prestasi dalam hal yang lainnya. Pencapaian prestasi yang dimaksudkan kali ini akan mengarah pada prestasi kerja.

Untuk mencapai prestasi kerja dibutuhkan faktor-faktor yang berperan terhadap pencapaian prestasi kerja tersebut. Faktor yang akan dipilih untuk meningkatkan prestasi kerja disini adalah *self efficacy*. Menurut Bandura efikasi diri (*self efficacy*) merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan pemahaman mengenai prestasi (Alwisol, 2009).

Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai tindakan yang baiksesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009).

Efikasi dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*) (Alwisol, 2009).

Kebutuhan akan perbaikan prestasi kerja melalui *self efficacy* tersebut juga dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang berjudul hubungan antara penetapan tujuan, *self efficacy* dan kinerja, yang dilakukan oleh Tutuk Ari Arsanti. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan dengan kinerja dengan hasil signifikan ($r=0,235$). *Self efficacy* juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (Arsanti, 2009).

Efikasi diri ini erat kaitannya dengan ketersediaan dukungan dari luar pribadi individu. Karena dengan adanya dukungan dari luar tersebut dapat menambah kepercayaan diri yang nantinya akan berdampak pada *self efficacy*. Dukungan dari luar yang dimaksudkan adalah manajemen perusahaan yang baik. Dengan begitu dapat diketahui bahwa dengan harapan tersedianya manajemen perusahaan yang baik maka tingkat *self efficacy* karyawan akan tinggi.

Baik tidaknya manajemen, dalam penelitian ini dilihat dari persepsi bagaimana karyawan memandang atau menilai manajemen perusahaan tersebut sudah dalam kategori baik atau tidak. Persepsi sendiri adalah sebuah proses yang melibatkan kognisi tingkat tinggi dalam pengintepretasian tingkat tinggi, oleh karena itu persepsi mengacu pada intepretasi hal-hal yang kita indra. Kejadian sensorik tersebut diproses sesuai dengan pengetahuan kita tentang dunia, sesuai budaya, pengharapan, bahkan disesuaikan dengan orang yang bersama kita saat itu. Hal-hal tersebut memberikan makna terhadap pengalaman sensorik sederhana, dan itulah yang disebut persepsi (Solso, Maclin & Maclin, 2002).

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia dan kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) (Handoko,2009).

Perusahaan merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2002). Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai, sebuah perusahaan memerlukan manajemen. Berdasarkan hal itulah muncul istilah manajemen perusahaan.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh persuasi sosial. Salah satu persuasi sosial yang di peroleh oleh karyawan yang eratkaitanya dengan manajerial adalah dari manajemen perusahaan, yang melalui fungsi manajemen yaitu, *leading, staffing, controlling*.

PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA berdiri tahun 1998 di Jawa Timur, dikukuhkan dengan Akta Pendirian Perusahaan di hadapan notaris Faisal A. Waber, SH. Penandatanganan oleh pejabat yang ditunjuk di hadapan notaris ini dilakukan pada tanggal 12 agustus 1998.

PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA memiliki kantor pusat yang terletak di Kota Malang yaitu di ruko Permata Griya Shanta, jalan Soekarno Hatta NR 24-25 Malang. Kami juga memilki kantor cabang di Kota Jakarta dan beberapa Kota lain di Kalimantan.

Dengan dukungan tenaga profesional dari latar belakang, profesi dan disiplin ilmu yang bervariasi dan kompeten, PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA berkomitmen untuk berpartisipasi secara elegan dan profesional dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya di bidang telekomunikasi dan teknologi informasi.

Profil mengenai PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA, menunjukan bahwa sudah seharusnya perusahaan tersebut memiliki manajemen perusahaan yang baik, sehingga semua karyawannya memiliki persepsi yang baik pula mengenai manajemen perusahaan. Persepsi yang baik tersebut juga membentuk *self efficacy* yang baik pula pada karyawannya, sehingga bila *self efficacy* karyawannya baik, besar kemungkinan bahwa kinerja karyawannya juga baik. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan terutama PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA, sehingga perusahaan ini mampu untuk bersaing dan berkembang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan alasan kami memilih perusahaan ini untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan uraian yang menggambarkan kaitanya *self efficacy* dengan prestasi, kemudian *self efficacy* dapat di tingkatkan dengan melalui menciptakan persepsi yang baik mengenai manajemen perusahaan, serta kebutuhan PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA akan kinerja yang baik dari karyawannya, sehingga penelitian ini berjudul **“PERAN PERSEPSI MANAJEMEN PERUSAHAAN TERHADAP *SELF EFFICACY* KARYAWAN PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam upaya memperoleh kinerja yang baik, sebuah perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Faktor yang dimaksud kali ini adalah *self efficacy* karyawan. Kinerja karyawan akan baik apabila *self efficacy* karyawannya tinggi. *Self efficacy* yang tinggi tidak sertamerta diperoleh begitu saja, melainkan juga ada faktor lain yang mempengaruhinya. *self efficacy* yang tinggi ini diperoleh apabila dalam perusahaan terdapat manajemen perusahaan yang baik. Penilaian mengenai manajemen perusahaan ini akan di ukur melalui persepsi karyawan terhadap tingkat manajemen perusahaan, sehingga rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Berapa tingkat *self efficacy* karyawan PT. Cendana Teknika Utama?
2. Berapa tingkat persepsi karyawan terhadap baik atau tidaknya manajemen perusahaan PT. Cendana Teknika Utama?
3. Adakah peran manajemen terhadap *self efficacy* karyawan PT. Cendana Teknika Utama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat diketahui bahwa tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan PT. Cendana Teknika Utama
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan terhadap baik atau tidaknya manajemen perusahaan PT. Cendana Teknika Utama

3. Untuk mengetahui peran manajemen perusahaan terhadap *self efficacy* karyawan PT. Cendana Teknika Utama

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian yang berkaitan dengan manajemen perusahaan maupun *self efficacy*, selain itu dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat memperjelas konsep maupun teori dalam bidang psikologi.

2. Secara Praktis

1. Bagi Manajer

Memberikan informasi tentang permasalahan *self efficacy*, faktor yang terkait yang mempengaruhinya serta upaya dalam meningkatkan *self efficacy* karyawannya. Terutama dalam bidang manajemen perusahaan untuk diusahakan sebisa mungkin mampu menunjang tingkat *self efficacy* karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik

2. Bagi karyawan

Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki *self efficacy* yang tinggi, untuk menambah kepercayaan atau keyakinan diri bahwa karyawan mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga karyawan bisa mencapai kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Bidang Psikologi

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri, khususnya dalam meningkatkan *self efficacy* karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis atau mengembangkan lagi penelitian ini sehingga menambah wacana yang sudah ada sebelumnya.

5. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai penerapan disiplin ilmu yang diterima.

