

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Dengan begitu pertumbuhan sumber daya manusia juga dituntut untuk lebih maju menjadi lebih baik lagi, mengingat kemajuan teknologi yang juga berkembang pesat. Dunia usaha maupun perdagangan ditentukan oleh para sumber daya manusia selaku penggerak utama dari sebuah usaha.

Penjelasan diatas merupakan alasan mengapa keberadaan dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari perusahaan salah satunya yaitu kinerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan untuk melihat kinerja dalam perusahaan dapat melalui kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan kinerja perusahaan perlu untuk

memperhatikan pengembangan karir dan juga efikasi diri (*self efficacy*) dari para karyawan.

Pengembangan karir sendiri merupakan aktivitas atau kegiatan individu yang dilakukan guna menyiapkan diri individu untuk meningkatkan karir atau kemajuan dalam berkarir seperti yang telah direncanakan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marnesya Afifah (2011) ditemukan bahwa pengembangan karir sangatlah berpengaruh pada kinerja seseorang. Ciami dan Wnuck menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesempatan yang tinggi untuk meningkatkan karirnya akan merangsang motivasi untuk belajar lebih baik. Dapat dijabarkan bahwa ketika karyawan diberi atau memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang dimilikinya maka itu akan membaantu dia untuk belajar lebih baik sehingga dapat pula meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan perkembangan yang dibutuhkan pada suatu organisasi maka akan dibutuhkan juga untuk pengembangan profesionalisme dan juga skill yang dimiliki karyawan, sehingga kreatifitas dalam kinerja dari karyawan tetap berkembang pula. Perusahaan memang harus mampu mengembangkan apa yang sudah dimiliki oleh para karyawannya. Dalam menjalankan pekerjaannya pastilah karyawan tidak hanya focus pada upah yang akan dia dapatkan tapi juga mengharapkan kemajuan dalam dirinya juga perkembangan yang akan membawanya kearah yang lebih baik lagi.

Melihat pada penelitian yang dilakukan oleh Dika Yudha Perdana (2011) mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif bagi

kinerja dan juga prestasi kerja karyawan. Dalam artian bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh motivasi yang baik untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan hingga akhirnya membangkitkan kinerja yang lebih baik.

Sebagaimana pengembangan karir yang memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan, *self efficacy* atau efikasi diri juga memiliki pengaruh yang kuat guna meningkatkan kinerja para pegawai. *Self efficacy* merupakan keyakinan akan potensi yang dimiliki oleh diri sendiri. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang bahwa dia mampu melaksanakan tugas pada tingkat tertentu (Bandura, 1986:45). Pada intinya *self efficacy* yaitu tingkat keyakinan seseorang atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Self efficacy merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dari kinerjanya (Ghufron & Rini, 2010:73).

Self efficacy sendiri memiliki pengaruh yang tidak sedikit untuk kinerja perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa ketika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dia akan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Begitu juga mereka yang memiliki *self efficacy* yang

rendah akan sedikit kesusahan untuk menyelesaikan tugas yang dia miliki. Para peneliti menemukan bahwasannya individu dengan *self efficacy* tinggi lebih mampu dalam menghadapi situasi sulit daripada individu dengan *self efficacy* rendah. (Heuven *et al.* dalam Mustafa dan Oya , 2012:370)

Pada beberapa penelitian akademik sudah diketahui bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang kuat dengan control diri, ketahanan mental atau ketahanan dalam menghadapi resiko kegagalan, kinerja dalam penyelesaian tugas dan juga upaya dalam pemecahan masalah. (Cherrian dan Jolly, 2013:80)

Self efficacy bisa menjadi penentu bagi kinerja seseorang, ketika individu memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dia akan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Eka Srinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013) menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, mereka menggambarkan bahwa ketika individu memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memiliki kinerja yang memuaskan.

Berada pada pengaruh pengembangan Karir dan *self efficacy* terhadap kinerja maka kita diharuskan memahami seperti apa kinerja dan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001:75), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menilik masalah kinerja disini peneliti melakukan penelitian pada PT. TELKOM Malang, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

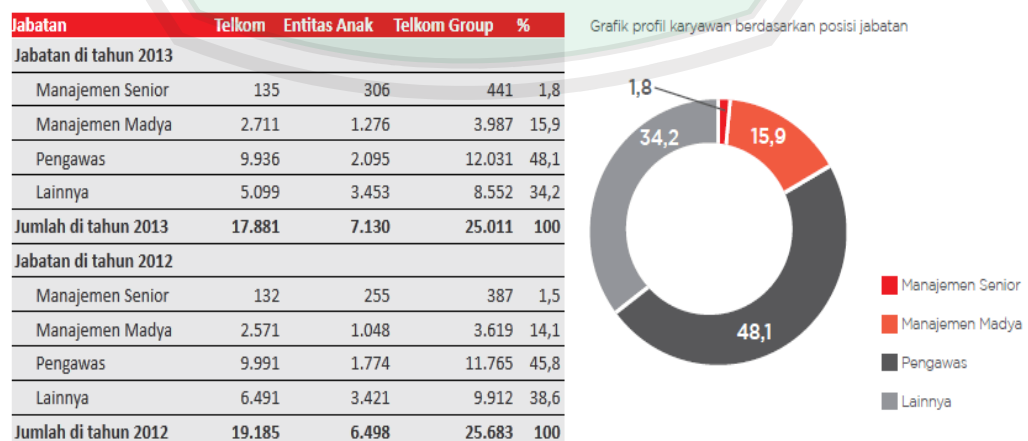
Telkom merupakan salah satu yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,47%), dan 47,53% dimiliki oleh Publik, Bank of New York, dan Investor dalam Negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel).

Kantor daerah Telekomunikasi Malang yang terletak di Jalan Ahmad Yani no.11 Malang, merupakan salah satu bagian dari Divisi Regional V Jawa Timur. Sejak tanggal 1 April 2010, PT. TELKOM mengubah struktur organisasinya dengan meniadakan Kepala Kantor (GM) di setiap bagian wilayah Divisi Regional V. Jadi pada setiap kantor wilayah PT. TELKOM di Malang, Pasuruan, dan Blitar sekarang tiap unit dipimpin oleh unit Manager masing – masing. Di setiap unit kantor wilayah PT. TELKOM Divisi Regional V memiliki Manager UNER, Manager Finance, Manager UBC, Manager HR, Manager ISC, Manager DIVA, Manager DFVN, Manager Infrantel, Manager DBS, dan Manager Customer Service. Untuk unit HR Malang masih mencakup area Pasuruan dan Blitar, tetapi untuk bagian unit lainya di setiap kantor wilayah sudah memiliki unit

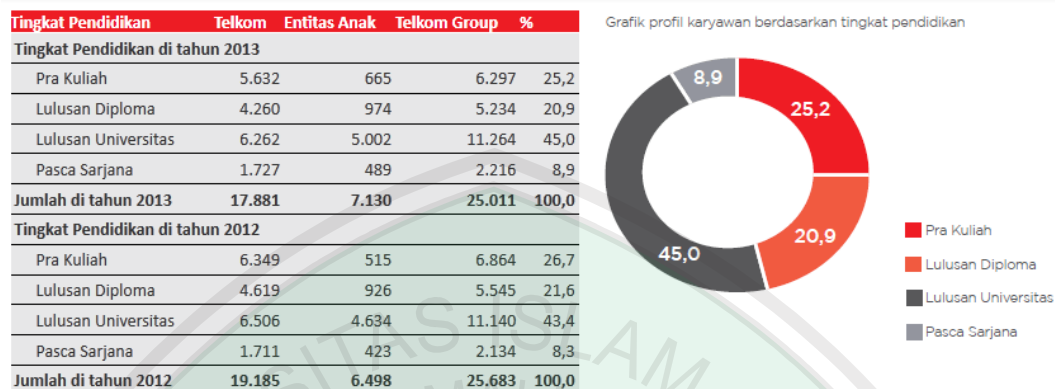
masing – masing. Pada unit Manager Customer Services di setiap wilayah bertugas untuk menangani urusan eksternal perusahaan, sedangkan untuk urusan internal perusahaan masing – masing Manager unit melakukan koordinasi dengan Manager unit yang lain.

Rekrutmen SDM dilakukan melalui rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang telah dimiliki melalui sinergi di jajaran Telkom Group agar tercapai efisiensi biaya pergantian karyawan dan didapatkan kandidat terbaik sesuai keperluan serta secara bersamaan memfasilitasi pengembangan karir bagi karyawan yang ada. Rekrutmen eksternal difokuskan pada perekrutan karyawan profesional untuk mengisi posisi-posisi yang kompetensi belum dimiliki oleh karyawan eksisting, serta rekrut *fresh graduate* dengan tujuan untuk mengisi posisi yang ditinggal karyawan karena pensiun, memperbaiki komposisi karyawan dari sisi pendidikan, usia dan *stream* (fungsi perusahaan).

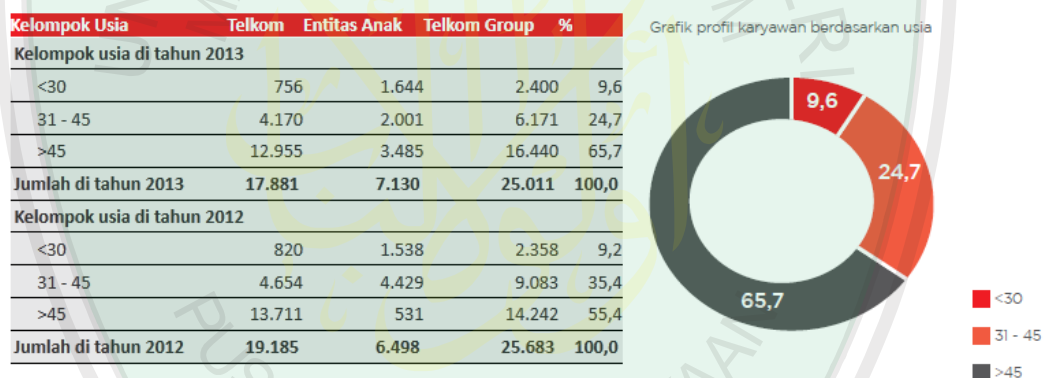
Gambar 1.1. Profil karyawan berdasarkan jabatan PT.TELKOM



Gambar 1.2. Profil karyawan berdasarkan tingkat pendidikan PT.TELKOM



Gambar 1.3. Profil karyawan berdasarkan usia karyawan PT.TELKOM



Melihat dari beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa PT. TELKOM merupakan perusahaan yang para karyawannya memiliki kinerja tinggi, dalam artian kinerja yang baik. Begitu pula pengembangan karir yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawannya sendiri.

Dalam (Mondy, 1993:87) menyatakan bahwasanya Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang

individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru. Jadi pengalaman ketika bekerja akan sangat mempengaruhi pengembangan karir dari karyawan tersebut.

Untuk mewujudkan komitmen penerapan tata kelola Perusahaan yang baik khususnya penerapan prinsip akuntabilitas, Telkom mengelola pertanggungjawaban kinerja karyawan dalam sebuah Sistem manajemen Performansi Karyawan sesuai yang diatur pada kebijakan Perusahaan Kd.66/2006. Sesuai dengan maksud dan tujuan kebijakan ini, maka azas obyektif adil dan transparan diterapkan mengacu pada pedoman pengukuran dan penilaian kinerja yang bertanggung jawab dalam mekanisme kontrak manajemen, penetapan indikator kinerja sesuai ruang lingkup tugas dan peran unit dan individu di organisasi dan penetapan target yang disepakati mengacu pada target kinerja Perusahaan yang telah ditetapkan dalam rencana Perusahaan.

Target kinerja disusun berdasarkan rencana Perusahaan dan diturunkan secara berjenjang ditingkat unit, sub unit sampai dengan karyawan dengan memperhatikan prinsip *Specific, Measurable, Achievable, Realistic, dan Time Related* ("SMART"), sedangkan evaluasinya dilakukan secara berkala (harian, mingguan, bulanan, triwulan, tahunan) sesuai indikator kinerja yang diukur dalam mekanisme penelaahan manajemen, yang didukung beberapa aplikasi secara online.

Dengan adanya pernyataan-pernyataan juga pengertian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul, “PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PT. TELKOM MALANG”

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.TELKOM
- 2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.TELKOM
- 3) Pengaruh pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja dari karyawan PT.TELKOM

1.3. Tujuan penelitian

- 1) Menganalisis seberapa kuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dari karyawan PT.TELKOM.
- 2) Menganalisis pengaruh pengembangan karir atau efikasi diri terhadap kinerja dari karyawan PT.TELKOM.
- 3) Menganalisis pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir pada karyawan PT.TELKOM.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan professional.

2) Bagi Penulis :

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam praktek, khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan PT.TELKOM MALANG.

3) Bagi UIN Malang :

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.TELKOM MALANG.

