

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu aspek paling penting yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku disebuah perusahaan (Robbins, 2001). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal (sikap, keahlian, pengetahuan dan kemampuan) maupun faktor eksternal (alat, sumber daya, lingkungan sosial, rekan kerja, sikap manajemen). Tidak semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena belum tentu setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Walaupun memiliki potensi-potensi yang dapat dikembangkan, jika karyawan tidak memiliki keyakinan dalam dirinya maka kontribusi yang diberikan untuk perusahaan tidaklah optimal.

Mangkunegara(2012)menyebutkan,faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan(*ability*)dan faktormotivasi. Setiaporganisasiasimaupunperusahaanakan berusahauntukmeningkatkaninerjapegawaiuntukmencapaitujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tugasmanajemensumber daya manusiaberakisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi Gibson (2011). Bagi banyakkorangterutamayangberpendidikan dan berkemampuanbaik, salahsatutujuan bekerja adalahmemperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja

akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Adi dan Isbandi 2013). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan produk yang berkualitas atau dalam upaya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produksi suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadibagi yang penting dalam rangka menjalin kelincahan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan kreativitas karyawan. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara untuk menghasilkan metode baru yang tepat dalam upaya menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam upaya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Oleh karena itu pemberdayaan menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin maju berkembangnya perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif Hafidz (2013).

Selain program pemberdayaan penting untuk meningkatkan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self-efficacy* dari para karyawan. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1985; dalam Gardner dan Pierce, 2014), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja organisasi tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam berbagai kondisi.

(Kusumadmo 2013). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya tersebut dapat mendukung strategi organisasi, mampu menjawab dan mengatasi tantangan persaingan maupun perubahan yang terjadi dengan tepat dan tanggap Soedjono (2005).

Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Selain itu budaya organisasi juga dijadikan sebagai media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi tersebut. Dengan hal itu karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (TANUWIBOWO dan SUTANTO ,2014).

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya . Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan Arianty (2014). Budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*” yang berarti bahwa budaya organisasi merupakan sistem atau makna yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk membedakan dengan organisasi lain Robbins (2003).

Karena di PT. Batang Hari Barisan Padang masih kurangnya pemberdayaan bagi karyawannya yang berdampak pada kinerja perusahaan yang tidak stabil, tidak adanya kepercayaan diri tiap karyawan yang membuat kinerja yang dilakukan karyawan tidak berjalan dengan baik dan budaya organisasi yang masih rendah di PT. Batang Hari Barisan Padang. Oleh karena itu penulis tertarik mengangkat variabel Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.2. Perumusan Masalah

PT. Batang Hari Barisan Padang adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri karet. Perusahaan ini telah berdiri selama 70 tahun, dan terletak di Jalan By Pass Km 7 Lubuk Begalung Kota Padang. Perusahaan ini telah banyak melaksanakan program pemberdayaan pelatihan dan pemeliharaan aset-aset sumber daya manusia melalui sistem pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan studi penyetaraan pendidikan. Pelatihan yang sering dilaksanakan meliputi: pelatihan 5 R (*resik, rapi, rajin, ringkas, dan ramah*), pelatihan *Smart Selling* dan pelatihan bagi team *nonsales*, yang terdiri dari AMT (*Achievement Motivation Training*), leadership dan SAP (*Standard Accounting Procedure*).

Untuk budaya kinerja sumber daya manusia sendiri perusahaan ini menerapkan budaya 5R (*resik, rapi, rajin, ringkas, dan ramah*). Budaya kerja jibidilaksanakan oleh semua karyawan baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap karyawan lainnya. Dalam aktivitas sehari-hari karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang setiap harinya akan lebih banyak berhubungan dengan bahan industri dan tidak memiliki waktu yang banyak untuk beramah tamah dan peduli dengan karyawan lain. Hal ini menyebabkan tingkat kedisiplinan dan kehadiran, walaupun program pemberdayaan dan budaya organisasi telah dilakukan, permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat. Selain itu juga ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Disamping kurangnya ruang kerja karyawan juga tidak terlihat tertata dengan rapi.

Dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Batang Hari Barisan Padang mengalami penurunan dari tahun 2016 memperoleh hasil penilaian kinerja karyawan sebesar 91,6%, sedangkan pada tahun 2017 hasil penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 90,7%. Penurunan ini terjadi karena

kedisiplinan karyawan yang menurun, tanggung jawab karyawan yang masih kurang, dan kerja sama antar karyawan yang masih belum berjalan dengan baik, yang menyebabkan kualitas kerja menjadi menurun, dan kuantitas kerja yang menjadi rendah. *Standart Operasional Prosedure* (SOP) yang dimiliki belum sepenuhnya mampu mempengaruhi *empowerment* yang berdampak pada tidak stabilnya kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

Keterangan :

Skor < 91 % Belum Memenuhi Standar Minimal

Skor > 91 Memenuhi Standar Minimal

Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dari segi *self efficacy* terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang, agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari karyawan untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan dan mencapai kinerja yang berkualitas, apabila *self efficacy* itu diterapkan dengan baik didalam perusahaan oleh pemimpin maka dari situ karyawan akan terjadi keberhasilan pada sumber daya manusia yang maksimal pada PT. Batang Hari Barisan Padang tersebut.

Keterangan :

Skor < 91 % Belum Memenuhi Standar Minimal

Skor > 91 Memenuhi Standar Minimal

Berdasarkan keterangan diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang ”**

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang, Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang, Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang,

Apakah *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang secara simultan, Belum berjalannya *empowerment* ( pemberdayaan) yang dilakukan PT. Batang Hari Barisan Padang, Masih kurangnya pengawasan kerja PT. Batang Hari Barisan Padang, Disiplin Kerja yang masih kurang di PT. Batang Hari Barisan Padang, Pimpinan Masih kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang, Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di PT. Batang Hari Barisan Padang, Balas jasa yang diberikan oleh PT. Batang Hari Barisan Padang belum mampu membuat karyawan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya, Tidak adanya *Self Efficacy* (keyakinan) terhadap diri sendiri yang terjadi pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang, Belum berjalannya Budaya Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dalam kaitannya seperti:

1. Menganalisis pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
4. Menganalisis *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang secara simultan.

## **1.4 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi masalah pada *Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat PT. Batang Hari Barisan Padang.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Agar lebih terarah, maka penulisan Tugas Akhir ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan penjelasan singkat dan gambaran umum mengenai penelitian yang di lakukan. Bab ini terdiri dari: latar blakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisikan tentang teori atau tinjauan pustaka yang terkait dengan pemecahan masalah dalam menunjang pelaksanaan penelitian. Dalam hal ini berhubungan dengan teori yang berkaitan dengan model produktivitas yang digunakan

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang tahapan dalam penelitian, termasuk didalamnya adalah tentang proyek penelitian, alat dan tata cara penelitian, data-data yang akan dikaji serta cara analisis dengan metoda yang akan dipakai

### **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Merupakan bab yang menjelaskan tentang pengumpulan data yang dilakukan pada objek penelitian dan penjabaran variabel-variabel yang diteliti berdasarkan metode yang digunakan

## **BAB V ANALISA DATA**

Bab ini menjelaskan tentang analisa data yang dilakukan pada bab sebelumnya.

## **BAB VI PENUTUP**

Pada bab ini berisikan kesimpulan akhir penelitian dan saran-saran yang diajukan oleh penulis berkaitan dengan penelitian.



