

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia menduduki urutan ke empat untuk negara dengan populasi penduduk terbesar secara global. Menurut data, populasi Indonesia mencapai 275.361.267 pada Juni 2022 (Kusnandar dalam Yang & Dini, 2022:2). Diterangkan oleh Dirjen Populasi dan Masyarakat Sipil bahwa 69,3 persen orang Indonesia berada di kelompok usia produktif, yang berkisar dari usia 15 hingga 64 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa populasi kelompok usia produktif saat ini menyumbang sebagian besar dispersi demografis Indonesia. Persentase tingginya usia produktif tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memiliki SDM yang cukup untuk terus melakukan aktifitas produktivitasnya guna memberikan peluang pertumbuhan ekonomi pada Indonesia selagi hal tersebut diimbangi dengan SDM yang selalu meningkatkan nilai yang mereka miliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sedarmayanti (2017:3) yaitu suatu tahapan pendayagunaan SDM secara terstruktur melalui serangkaian kegiatan pengendalian, perencanaan dan pemanfaatan untuk menghasilkan sumber daya yang memiliki nilai dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan organisasi dapat terwujud semaksimal mungkin terletak pada bagaimana organisasi tersebut memainkan peran SDM yang mereka miliki. Pastilah SDM memegang titik *crucial* organisasi sebab Sumber Daya lainnya akan tidak berguna manakala Sumber Daya Manusia tidak teroganisir dengan baik. Ketika sumber daya yang ada dalam organisasi melakukan tugasnya dengan kebutuhan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil dalam perencanaan serta pemanfaatan SDM yang mereka miliki. SDM yang cakap bukan hanya mampu dalam berkontribusi untuk peningkatan dan pembangunan negara, tetapi juga tolak ukur maju atau tidaknya suatu organisasi.

Menurut Sule dan Saefullah (2019:159) Manajemen SDM diartikan sebagai proses untuk melakukan perekrutan, mengembangkan, pelatihan dan member motivasi serta melakukan evaluasi terhadap sumber daya dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya. Manajemen SDM adalah proses yang terus diupayakan yang selaras dengan standar operasionalisasi organisasi dan memiliki ruang tersendiri dalam organisasi atau perusahaan. Kesuksesan dari Manajemen SDM ini sangat memegang peranan kunci, oleh karena itu dapat dikatakan peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien. Menurut Sinambela (2019:9) Manajemen SDM adalah penerapan Sumber Daya Manusia sebagai asset utama.

Peran SDM sangatlah penting dan harus dapat dikelola sebaik mungkin. Pemberdayaan SDM yang baik akan membantu perusahaan dalam menyusun langkah-langkah untuk mewujudkan visi dan misinya. Setiap SDM tentu memiliki kinerja dan motivasi yang berbeda dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Perbedaan tersebut merupakan hal yang harus ditelisik lebih dalam agar terdapat langkah strategis dalam mengantisipasi perbedaan yang mungkin dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Karyawan merupakan harta berharga yang keberadaannya sangat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh tiap karyawan mampu mempengaruhi naik dan turunnya efektivitas kinerja perusahaan, karena hal tersebutlah peningkatan kinerja karyawan menjadi titik berat oleh unit Manajemen SDM. Kinerja yang dihasilkan tiap karyawan tentu akan berbeda-beda karena tiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Selain karyawan adalah sebuah harta berharga yang perusahaan miliki, karyawan merupakan SDM yang keberadaannya dapat mempengaruhi nilai atau kualitas akhir dari suatu produk atau jasa yang dihasilkan suatu perusahaan. Perusahaan sudah seharusnya memberikan dukungan kepada karyawannya untuk

dapat melaju dengan baik demi tercapainya semua tujuan, yaitu tujuan karyawan dan juga tujuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2019:86) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam waktu yang telah ditentukan terkait dengan penyelesaian tanggung jawab dan juga beban kerja yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja merupakan indikator kunci keberhasilan organisasi. Jika kinerja tenaga kerja organisasi tersebut baik, maka dapat dengan mudah bagi organisasi untuk menapai tujuan kemudian begitu pula sebaliknya, jika kinerja tenaga kerja organisasi tersebut buruk, maka akan sulit bagi organisasi untuk menapai tujuan. Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja (Sedamaryanti, 2017:67), diantaranya yaitu: (a) pendidikan; (b) sikap dan mental (motivasi, disiplin dan etika); (c) jaminan sosial; (d) teknologi; (e) gaji dan kesehatan; (f) manajemen kepemimpinan; (g) sarana dan prasarana; (h) kesempatan berprestasi; (i) iklim kerja; (j) tingkat penghasilan; dan (k) keterampilan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang tenaga kerja upayakan dalam rangka pemenuhan beban-beban serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Tiap karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda dikarenakan tiap individu tentu memiliki karakteristknya tersendiri dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Sinaga (2020:14) kinerja merupakan pencapaian akhir atau pola kegiatan in dividu dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengembangan karir, budaya organisasi dan *self-efficacy*. Menurut Sinambela (2016:253) pengembangan karir merupakan serangkaian proses yang dilakukan organisasi dalam tujuannya melakukan perubahan kedudukan, posisi atau status seseorang dalam structural kepegawaian organisasi tersebut. Menurut Edy (2019: 1-2) terkait budaya organisasi yaitu seperangkat sistem yang terdiri dari keyakinan

(beliefs), norma, asumsi (*assumptions*), dan juga nilai (*value*) yang berlaku dan disepakati oleh anggota sebagai pedoman perilaku. Menurut Wolkfolk dalam Amalia dan Framusinto (2020:87) tentang *self-efficacy* yaitu keyakinan yang terdapat dalam diri tiap individu tentang kemampuan yang dimiliki untuk menuntaskan suatu hambatan atau pekerjaan.

Menurut Sinambela (2016:253) pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir karyawan merupakan hal yang patut menjadi perhatian, sebab tidak hanya dapat meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri, namun dapat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi kedepannya. Profesionalisme karyawan dapat membantu organisasi dalam upaya mewujudkan tercapainya sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang tentu dapat didukung melalui pengembangan karir. Bagi karyawan itu sendiri tentu pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan sehingga kinerja yang mereka hasilkan diharapkan mampu meningkat.

Seorang pimpinan yang baik akan memikirkan bagaimana pegawai mereka dapat menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal di organisasinya, salah satunya dengan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu hal yang diterapkan oleh perusahaan untuk menaikkan produktivitas karyawan sekaligus menyiapkan kemampuan karyawan untuk menyokong masa depan karyawan.

Di dalam perusahaan juga tidak terlepas dari adanya suatu nilai-nilai atau peraturan yang mengikat di dalam organisasi tersebut, atau biasa disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi bukanlah hal terdengar asing di telinga khalayak umum, keberadaan budaya organisasi itu sendiri mampu memunculkan nilai-nilai dan juga perilaku yang kemudian menjadi kebiasaan di lingkungan tersebut. Nilai-nilai yang menjadi identitas dalam lingkungan kerja suatu

organisasi itulah yang disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi dibentuk dengan maksud untuk membentuk sikap dan juga nilai yang ada agar keberadaannya mampu meningkatkan produktivitas kerja organisasi maupun produktivitas kerja karyawan agar mampu untuk menghadapi persaingan di waktu yang akan datang kemudian hari.

Self Efficacy merupakan hal yang tak kalah penting yang harus perusahaan perhatikan dari tiap karyawannya, *Self Efficacy* merupakan kemampuan tiap individu untuk mengetahui hal-hal yang dapat mereka atasi (kemampuan) dan hal-hal yang mereka rasa sulit (kekurangan) dari diri mereka masing-masing.

Self Efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa ia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik di masa sekarang dan atau dimasa yang akan datang dan mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk cenderung menunjukkan hal yang baik. Terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik, kemampuan adaptasi untuk tanggung jawab baru yang mereka emban, dan semangat kerja mereka yang ditunjukkan dengan selalu menerapkan hal-hal yang memang sudah menjadi pedoman perilaku perusahaan.

Akan tetapi berdasarkan hasil observasi berupa wawancara penulis dengan Ibu Imelda selaku bidang SDM mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan indikasi menurunnya kinerja mereka yang disebabkan oleh satu dan lain hal. Pihak Manajemen Human Resources mengatakan terkait pengembangan karir mereka memang sangat mendukung karyawannya untuk mempunyai *Career Growth* yang baik. Namun memang ada beberapa karyawan yang merasa sudah lama bekerja namun tak kunjung mendapati kemajuan dalam karirnya. Permasalahan yang timbul pada pengembangan karir ini bukanlah tanpa sebab, pihak manajemen mengatakan bahwasanya terdapat kriteria penilaian yang

memang belum cukup terlampaui untuk karyawan tersebut mendapati jenjang karir berikutnya.

Kemudian pada variabel berikutnya yaitu budaya organisasi, berdasarkan pengalaman penulis yang memang pernah bekerja disana, budaya organisasi yang terdapat di dalam PT Matahari Department Store Tbk sudah terbilang cukup baik. Namun saat penulis melakukan observasi berupa wawancara dengan pihak terkait yaitu Ibu Imelda selaku bidang SDM menyatakan bahwa memang terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan perilaku tidak tidak seperti yang telah diterapkan dan menjadi kebiasaan karyawan PT Matahari Department Store Tbk, yaitu terdapat karyawan yang bersikap individualis. Hal tersebut terlihat dengan terdapat beberapa karyawan yang enggan untuk terlibat dalam pengerjaan tugas secara tim dan lebih condong pada mengerjakan tugas secara individu.

Kemudian yang terakhir pada variabel *Self-Efficacy*, Kembali berdasarkan hasil pengamatan penulis dengan pihak SDM, Ibu Imelda menerangkan bahwa untuk terdapat beberapa karyawan yang ketika diberi tugas mereka terlihat kurang yakin dengan kemampuan yang mereka miliki. Terlebih untuk karyawan baru, biasanya hal tersebut akan terlihat lebih jelas. Bu Imelda selaku pihak SDM mengatakan bahwa contohnya adalah pada karyawan Human Resources Department yang memang mengutamakan kemampuan *public speaking* tiap karyawannya, dan memang terlihat ketika karyawan diberikan tantangan untuk menunjukkan kemampuannya mereka terlihat seperti ragu dengan dirinya sendiri.”

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Head Office pada PT Matahari Department Store Tbk.”**

Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, seperti : motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, empowerment, pengembangan karir, budaya organisasi, dan *self-efficacy*. Untuk penelitian ini penulis membatasi hanya pada pengembangan karir, budaya organisasi, dan juga *self-efficacy*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian dan identifikasi masalah, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk?
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk?
3. Bagaimana *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk?
4. Bagaimana pengembangan karir, budaya organisasi, dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Head Office pada PT Matahari Department Store Tbk?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Matahari Departemnt Store Tbk. Secara rini tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk.

4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan Head Office pada PT Matahari Department Store Tbk.

Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi penulis, kalangan akademisi, dan industri ritel lainnya terkhusus PT Matahari Department Store Tbk, adapun kegunaan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Teoritis (keilmuan)

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang menyangkut hal-hal berkaitan dengan pengembangan karir, budaya organisasi, dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

1.5.2 Kegunaan Praktik (guna laksana)

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai sumbangan atau masukan pemikiran dan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk.