

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi, namun sumber daya manusia masih memegang peran strategis dan penting dalam operasionalisasi atau penyelenggaraan kegiatan perusahaan. Persaingan bisnis di era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Menurut Tangkilisan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil dan dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan, Hasim & Hamdan, 2017).

Di era globalisasi dan teknologi informasi yang terus berkembang saat ini, dimana dihadapkan pada kondisi dan persaingan yang semakin kompetitif, mengharuskan perusahaan untuk mampu menyikapi dan beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan tersebut. Dalam menghadapi situasi dan kondisi seperti ini perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung operasionalisasi atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas berperan sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan untuk mampu bertahan serta bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, berencana, dan sistematis. Motivasi kerja merupakan penggerak yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja juga bentuk upaya memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan dalam bekerja, yang bersumber dari dalam diri karyawan (motivasi internal) dan yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan rencana dan tujuan yang diharapkan (motivasi eksternal). Motivasi kerja pada hakikatnya untuk mengarahkan dan menggerakkan karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencegah terjadinya kesalahan, hambatan, dan kegagalan dalam bekerja.

Selain motivasi, kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga menjadi faktor penunjang terhadap prestasi kerja karyawan. Manusia adalah makhluk sosial dan secara naluri ingin hidup berkelompok, sehingga timbulnya lembaga-lembaga sosial kemasyarakatan atau organisasi, dimana tiap individu (anggota) dapat memenuhi sebagian kebutuhannya dalam menampakan harga diri dan status sosialnya. Dalam penampakan status sosial ini akan mempengaruhi kepercayaan dirinya di dalam kehidupannya. Menurut Lauster (2015:1-14) dalam kehidupan manusia, kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting.

Salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab. Sebagai individu dituntut harus mempersiapkan diri dalam kehidupan di masyarakat yang semakin maju dan penuh persaingan ketat dewasa ini, dan prestasi seseorang pun dipandang sangat penting. Perusahaan pun menekankan pentingnya penampilan kerja yang baik agar berhasil memenangkan pesaing dan dapat menjalankan kegiatan usahanya. Para karyawan secara individu juga menyadari benar bahwa hal ini dapat menjadi penyebab timbulnya perasaan cemas, gugup, bahkan tidak percaya diri kalau-kalau mengalami kegagalan dalam pekerjaannya atau tidak sesuai dengan harapan atau target perusahaan. Dalam menghadapi persoalan tersebut, potensi diri individu berupaya kepercayaan diri sangat penting dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dirinya.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Faktanya memang tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan perusahaan, terkadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020).

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan komersial maupun sosial. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut diperlukan kinerja yang baik dari para karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kinerja para karyawan yang tergabung dalam manajemen perusahaan tersebut, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia sampai proses pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu perusahaan harus memberdayakan para karyawannya dengan sebaik mungkin. Manajemen kinerja tidak hanya memberi manfaat kepada perusahaan saja tetapi juga kepada individu dan manajer.

Perusahaan harus menyesuaikan tujuan perusahaan dengan tujuan tim dan individu, meningkatkan komitmen, memotivasi karyawan, memperbaiki kinerja, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan karir karyawan, membantu menahan karyawan terampil agar tidak pindah ke perusahaan lain, termasuk mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan. Maka upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berangkat dari landasan pemikiran di atas, maka penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Agta Sinar Jaya yang berdomisili di Bandar Lampung, perusahaan ini bergerak di bidang usaha pengadaan barang dan jasa antara lain bidang pembangunan dan konstruksi, baik sebagai pemborong bangunan/ kontraktor maupun sebagai pemborong bangunan rumah-rumah, perencanaan, pelaksanaan, maupun pembuatan

gedung-gedung, jembatan-jembatan, jalan-jalan, pengairan, irigasi (baik untuk pemerintahan ataupun swasta).

Salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan yang baik pada PT. Agta Sinar Jaya Bandar Lampung adalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tersebut. Salah satu motivasi yang diberikan adalah bagi karyawan yang berprestasi baik akan diberikan apresiasi atau penghargaan dari perusahaan. Begitu juga sebaliknya bagi karyawan yang masuk kerja tidak sesuai jam yang ditentukan atau terlambat datang, maka akan diberikan peringatan sampai kepada pemotongan gaji karyawan yang melanggarnya.

Berdasarkan pra observasi yang peneliti lakukan pada kenyataannya masih saja terdapat karyawan yang datang terlambat misalnya harusnya masuk kerja pukul 08.00 WIB, tetapi ada yang masuk pukul 08.30 atau bahkan 09.00 WIB, bahkan terkadang ada yang masuk kerja pukul 10.30 WIB. Adanya keterlambatan tersebut berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang molor sehingga dapat merugikan perusahaan. Jika motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dampaknya jika pekerjaan tidak tepat waktu sesuai kontrak kerja dengan rekanan, maka kepercayaan rekanan (*vendor*) akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Analisis Motivasi dan Kepercayaan Diri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas makaperumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya, Bandar Lampung?
2. Bagaimana kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya, Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya, Bandar Lampung.
2. Mengetahui kepercayaan diri dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya, Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

- 1) Dapat menambah wawasan tentang motivasi kerja dan kepercayaan diri dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia (UTI) Bandar Lampung.

b. Bagi Akademis

- 1) Dapat membantu proses pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia (*human resources management*)
- 2) Dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Agta Sinar Jaya

Sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, kepercayaan diri dan kinerja karyawan di PT. Agta Sinar Jaya, Bandar Lampung.

Penelitian ini juga dapat memperkenalkan eksistensi PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung di masyarakat luas terutama di seluruh daerah yang ada di Provinsi Lampung, memberikan informasi dan pengetahuan tambahan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan semangat berorganisasi dalam pengelolaan manajemen perusahaan

b. Bagi Karyawan PT Agta Sinar Jaya

Untuk menambah wawasan dan pemahaman kepada karyawan bahwa motivasi kerja dan kepercayaan diri sangat berpengaruh terhadap kinerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh informasi atau gambaran ringkas tentang sistematika skripsi ini, maka penulisannya akan dibuat dalam beberapa Bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini terdapat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini berisi tentang Landasan Teori yang berhubungan dengan fakta yang ada dalam kasus yang sedang dibahas (Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kepercayaan Diri, dan Kinerja Karyawan), juga disajikan pendapat para ahli, dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini membahas tentang desain penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini akan membahas tentang gambaran umum objek penelitian, data informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritis atau kerangka analisis serta pembahasan, sehingga jelas bagaimana hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritis yang telah dikemukakan terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai di masing-masing bab sebelumnya, berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan dalam penulisan.