

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era yang semakin berkembang ini, semakin banyak tumbuh perusahaan baru dengan karyawan yang lebih berpotensi. Dengan keadaan ini tentunya semakin meningkatkan persaingan dunia kerja, khususnya bagi karyawan. Untuk dapat bertahan karyawan perlu menunjukkan kinerja terbaiknya. Salah satu cara yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah melalui perencanaan karir.

Perencanaan Karir merupakan sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam perusahaan ataupun dari luar perusahaan. Perencanaan ini dilakukan sendiri oleh karyawan dengan menganalisis tujuan dan keterampilan individual mereka. (Mathis and Jackson, 2010). Perencanaan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang ditandai oleh adanya tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan yang dicita-citakan nanti. (Dilla, 2015). Perencanaan karir juga dipandang sebagai proses menghubungkan hasil dari evaluasi diri dengan informasi yang tersedia sekarang tentang dunia kerja Menurut (Ira, 2012). Perencanaan karir yang baik akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya perencanaan karir seorang karyawan akan terhindar dari kesusahan dalam mengatur waktunya dan terhindar dari kegagalan dalam melaksanakan kegiatannya.

Salah satu faktor individu yang berperan dalam perencanaan karir pegawai adalah efikasi diri. Efikasi diri berkaitan erat dengan dunia kerja, di mana seseorang percaya atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan suatu yang menguntungkan (Santrock, 2017). Dengan adanya efikasi diri yang baik maka seseorang memiliki keyakinan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Efikasi diri sendiri merupakan bagian dari faktor individual yang yang mempengaruhi perencanaan karir seseorang.

Kurniawan (2010) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri menggambarkan akan dapat menyelesaikan masalah, serta keyakinan akan kemampuan diri untuk sukses. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat

melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang di persyaratkan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, selektif, dan dapat mengontrol lingkungan sekitarnya sehingga dapat menampilkan perilaku tertentu sesuai dengan harapan. Akan tetapi seorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah karena mereka cenderung tidak berani mencoba tantangan dan merasa tidak yakin dengan kemampuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah efikasi diri. Saat karyawan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya maka akan mendorongnya untuk membuat perencanaan karir yang baik. Karena dengan perencanaan karir yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih baik lagi, terlebih bagi karyawan yang memiliki motivasi karir yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi Pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah ternyata masih ada karyawan yang tidak mengalami kenaikan karir. Hal ini diketahui dari adanya karyawan dengan tahun masuk yang sudah lebih dari dua tahun namun masih menempati jabatan yang sama tanpa adanya kenaikan karir. Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan tidak memiliki rencana karir. Hal tersebut terjadi karena kurangnya efikasi diri dalam diri karyawan dan belum dimanfaatkannya secara optimal. Kurangnya efikasi diri ditandai dengan kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki. Mereka cenderung merasa tidak kompeten untuk bersaing dengan pihak lain saat ingin memasuki dunia kerja. Padahal Keterlibatan karyawan memiliki peran penting sebagai bukti antusias dan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan melibatkan diri terhadap perusahaan, maka karyawan dapat saling berinteraksi dengan rekannya dalam bekerja dan melatih ketrampilan yang di miliki.

Fenomena yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian karyawan dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai karyawan di PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah, sehingga karyawan tersebut layak mengembangkan karir dan

dengan pengembangan karir tersebut ia akan bersemangat melaksanakan tugas kesehariannya sebagai pegawai perusahaan. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah, ada beberapa permasalahan yang muncul dalam perencanaan karir antara lain : 1) perencanaan karir yang masih tergolong belum optimal pada perusahaan dimana proses rekrutment dan transparansi informasi mengenai ketersediaan jabatan yang ada masih dilakukan secara tertutup, Dengan kata lain, hanya diketahui oleh pihak-pihak tertentu saja biasanya kenaikan jabatan yang tersedia di pt. kalirejo lestari tersebut yaitu jabatan *board of commissioners, president directur, legal directur, internal audit manager. Production distributor, marketing director, corp divloment director, finance director, dan general admin*, 2) terkadang masih ada pengaruh koneksi untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, 3) Selain itu, belum ada kejelasan jenjang karir dalam perusahaan, pegawai yang memiliki kinerja baik dan masa kerja yang lama tidak selalu menjadi acuan pegawai tersebut mendapat promosi jabatan.

Selain efikasi diri, faktor yang juga mempengaruhi perencanaan karir adalah motivasi karir. Saat karyawan merasa termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih tinggi maka akan mendorong karyawan tersebut untuk membuat perencanaan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Mulyadi (2019) mengemukakan bahwa perencanaan karir dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi karir. Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Seorang ahli mengemukakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional seorang individu, dalam membuat keputusan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan yang dimilikinya akan menimbulkan reaksi emosional seperti rasa semangat atau termotifasi untuk suatu hal yang lebih. Ketika karyawan termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih maka akan mempengaruhinya dalam pembuatan perencanaan karir..

Menurut Wibowo (2010:379), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang

yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan pendapat, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, penghargaan yang minim dari pimpinan, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dan fasilitas penunjang pekerjaan yg tidak berfungsi dengan baik. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di atas, maka penulis melakukan penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk penulisan dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri.
2. Adanya pengaruh koneksi untuk dipromosikan pada jabatan tertentu. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan perencanaan karir mencapai target.
3. Belum ada kejelasan jejang karir dalam perusahaan, pegawai yang memiliki kinerja baik dan masa kerja yang lama tidak selalu menjadi acuan pegawai tersebut mendapat promosi jabatan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perencanaan karir karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi karir karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
3. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap motivasi karir karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk Mengetahui Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perencanaan karir karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
- b. Untuk Mengetahui Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi karir karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
- c. Untuk mengetahui Apakah Perencanaan karir berpengaruh terhadap Motivasi karir karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam kebijakan peningkatan disiplin kerja dan motivasi.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam masalah manajemen sumber daya Manusia khususnya mengenai efikasi diri, perencanaan karir dan motivasi karir.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir dengan motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah sesuatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dilibatkan atau yang di pengaruhi variabel bebas. Adapun variabel bebas (*independent*) pada penelitian ini adalah :

1. Efikasi diri
2. Motivasi

Sedangkan untuk variabel terikat (*dependent*) pada penelitian ini adalah :

1. Perencanaan karir

G. Sistematika Penulisan

Tidak semua proposal memiliki sistematika penulisan bab I yang sama. Hipotesis dan ruang lingkup hanya ditulis pada jenis penelitian tertentu seperti penulisan kuantitatif. Namun yang wajib ada di dalam penulisan proposal skripsi ini adalah :

BAB I : Latar belakang penelitian , identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,kegunaan penelitian,dan ruang lingkup penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : Kajian literatur, pengertian/penjelasan variabel, Penelitian relavan, Kerangka penelitian, Hipotesis Penelitian.

BAB III : Metode Penelitian, Tahapan Sampling, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Pengujian persyaratan analisis untuk regresi, Analisis regresi linier berganda.

BAB IV : Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian (sejarah singkat penelitian), Hasil penelitian (pengujian persyaratan analisis dan pengujian model analisis) dan pembahasan.

BAB V : Bab ini membahas tentang simpulan dan saran, uraian tersebut berisi tentang inti dari bab pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran