

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu organisasi akan didasarkan pada setiap pendukungnya termasuk tenaga kerja internal yang mampu menunjang pertumbuhan organisasi, maka perlu adanya suatu kualitas yang dimiliki organisasi. Organisasi akan mampu mengarahkan kepada suatu keberhasilan bila penunjang tenaga kerja yang dimilikinya memberikan suatu dampak baik. Tujuan organisasi akan dicapai dengan begitu mudah jika suatu tenaga kerja yang dimiliki mampu memberikan potensi baik bagi organisasi. Organisasi yang memiliki suatu tenaga kerja dengan kapasitas kemampuan yang dibutuhkan organisasi akan mampu memberikan jalan kesuksesan bagi organisasi tersebut. Kinerja yang buruk serta tumbuhnya sistem yang fleksibel mampu dihasilkan melalui pekerjaan yang baik dengan begitu pengelolaan tenaga kerja menjadi penunjang bagi keberlangsungan setiap operasional organisasi didalamnya. Pengelolaan yang baik pada tenaga kerja yang dilibatkan dalam proses organisasi diharapkan mampu memberikan hasil yang diinginkan.

Upaya manusia, dorongan serta karakternya merupakan bagian dari kognitif sosial yang dipakai dalam melaksanakan suatu kehidupan dengan kaitannya berhubungan antar sesama hal ini sesuai pendapat Bandura. Kognitif suatu kehidupan serta cara bagaimana bersosial dalam hal ini menjadi patokan keberhasilan setiap individu dalam melaksanakan aktivitas didalam lingkungannya.

Wawasan, prosedur, keterikatan terhadap yang lainnya, keputusan, keahlian, hadirnya dalam lokasi kerja, leadership serta keinginan merupakan beberapa penyebab adanya perubahan kinerja pendapat Prawirosentono.

Organisasi dalam menunjang pertumbuhannya juga diinisiatifi oleh pegawai yang mempunyai keinginan dalam bekerja lebih baik lagi. Ketrampilan kerja, inisiatif, serta komunikasi yang dilaksanakan juga memberikan dampak pada kualitas kinerja dari setiap tenaga kerja yang ada. Pegawai memiliki suatu sikap yang mengarah kepada dirinya ialah makna *Self-efficacy*, organisasi dalam hal ini akan banyak memberikan kesempatan seseorang dalam pengambilan keputusan mengenai rencana serta aplikasi yang tepat pada eksekusinya. Hasil yang dicapai dalam hal ini akan di ketahui melalui suatu kemampuan serta keyakinan yang diasah oleh seseorang merupakan makna *Self-efficacy* pendapat Bandura (Abdullah, 2019). Kemampuan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya pada seseorang merupakan makna dari efikasi diri. Setiap persoalan yang muncul dalam hal ini akan memberikan suatu deskriptif mengenai bagaimana tanggapan seseorang, waktu yang telah dibuktikan, keyakinan dalam melakukan penyelesaian dimana akan mampu menciptakan suatu pencapaian dalam organisasi didapatkan dengan baik (Bandura, 1997).

Kinerja setiap pegawai juga tidak serta merta hanya mampu dipengaruhi adanya *Self-efficacy* saja namun juga adaya dorongan yang diberikan baik pimpinan maupaun rekan kerja yang ada pada organisasi, dimana hal tersebut dimaknai sebagai motivasi. Hasil yang baik dalam bekerja serta dilakukan dengan proses yang lebih tepat akan mampu memberikan pengukuran atas keinginan pegawai dalam bekerja secara maksimal di organisasi merupakan makna dari motivasi yang disampaikan (Hasibuan, 2014:219). Ketepatan serta keakuratan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya akan didominasi melalui suatu motivasi, dalam hal ini akan mampu meningkatkan produktivitas kerja setiap pegawai, maka penting dalam memberikan suatu dorongan pada diri seseorang. Suatu organisasi akan memberikan pertimbangan yang kuat terkait posisi yang diperlukan oleh organisasi dengan melihat suatu pengalamannya

sehingga posisi yang dibutuhkan menjadi terpenuhi dengan kualitas pegawai yang baik. Kemampuan yang dikuasai seorang pegawai dengan melihat potensi pekerjaan berdasarkan pengetahuannya dimana didapatkan dari adanya suatu pengalaman dalam bekerja.

Peningatan produktivitas pada setiap organisasi untuk pegawainya menjadi begitu penting. Produktivitas karyawan dalam hal ini akan mampu dilaksanakan bila melakukan suatu dorongan kepada pegawai yang ada di dalam organisasi. Tingkat produktivitas akan semakin mampu ditumbuhkan dalam diri pegawai bila mengkombinasikan diantara motivasi serta pengalaman kerjanya.

Memberikan kompensasi, melaksanakan kerjasama didalam suatu bagian organisasi, kedisiplinan serta tingginya suatu keahlian maupun kemauan dalam bekerja, baiknya seorang leader, dorongan dalam melaksanakan pekerjaan, memadainya kemampuan serta keahlian merupakan faktor yang dibutuhkan PT. United Motors Centre dalam pengelolaan tenaga kerjanya.

Kinerja pegawai dalam hal ini mampu diberikan dampaknya dari adanya faktor yang telah diuraikan, maka perlunya kesesuaian dalam memberikan kompensasi (lembur, tunjangan, bonus maupun lainnya), memilih pimpinan yang mampu memberikan arahan serta kenyamanan pegawai, kedisiplinan, dorongan, bekerjasama dengan tim yang tersedia, serta optimasi pengetahuan maupun pekerjaan dalam menunjang produktivitasnya.

Target penjualan yang ada di PT. United Motors Centre belum sepenuhnya terpenuhi, kemudian pemahaman mengenai tugas yang harus dikerjakan maupun pimpinan dalam memberikan suatu arahan pada pegawai kurang adanya motivasi maka dari itulah suatu organisasi yang diangkat dalam riset ini menjadi tolak ukur untuk mengembangkan serta meningkatkan produktivitas yang lahir dalam diri karyawan PT. United Motors Centre, dimana fokus bidangnya mengenai *service*, *sparpart*, serta *sales*.

Pada Januari-Desember 2020 tercatat dalam organisasi PT. United Motors Centre banyaknya pegawai yang mengundurkan diri diantaranya ialah:

Tabel 1.1.

Jumlah Karyawan yang Keluar dari PT. United Motors Centre Surabaya
Periode Januari – Desember 2020

No	Department	Jumlah	Keterangan
1	Sales	20	4 orang Habis Kontrak, 1 orang PHK, dan 15 orang <i>Resign</i>
2	Sparepart	3	2 orang <i>Resign</i> , 1 orang Habis Kontrak
3	Service	1	Habis Kontrak

Sumber: PT. United Motors Centre Surabaya, 2021

Melihat hasil paparan data diatas menunjukkan adanya seorang pegawai mengundurkan diri sebab adanya jangka waktu kontrak, adanya PHK, maupun kemauan sendiri dalam menarik diri pada organisasi. Kemudian jumlah terbanyak dalam pengurangan pegawai terjadi di bagian sales

Efikasi diri, motivasi serta pengalaman kerja dalam memberikan ukuran pada kinerja karyawan PT. United Motors Centre Surabaya, dipertimbangkan menjadi suatu pengukuran agar kedepannya didalam organisasi mampu memberikan suatu konsep yang lebih baik bagi pegawai, sehingga mereka bekerja dengan alur serta keinginan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang mampu disusun dengan memberikan pertimbangan pada riset ini ialah :

1. Apakah Efikasi Diri, Motivasi, serta Pengalaman Kerja dengan bersamaan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya?
2. Apakah Efikasi Diri mampu dalam memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya?

3. Apakah Motivasi mampu dalam memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya?
4. Apakah Pengalaman Kerja mampu dalam memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka dapat dilakukan penyusunan tujuan diantaranya ialah:

1. Memberikan suatu penjelasan mengenai pengaruhnya secara bersamaan diantara Efikasi Diri, Motivasi, serta Pengalaman Kerja pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya.
2. Memberikan suatu penjelasan mengenai pengaruhnya Efikasi Diri pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya.
3. Memberikan suatu penjelasan mengenai pengaruhnya Motivasi pada kinerja karyawan di kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya.
4. Memberikan suatu penjelasan mengenai pengaruhnya Pengalaman Kerja pada kinerja karyawan di Kantor pusat PT. United Motor Centre Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Harapan adanya riset kali ini agar mampu memberikan hasil serta dampak pada beberapa aspek diantaranya ialah :

1. Bagi Peneliti

Memberikan pemahaman bagi peneliti agar mampu mengetahui suatu kinerja ternyata mampu ditingkatkan melalui Efikasi diri, motivasi, serta pengalaman dalam bekerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan (PT. United Motors Centre Surabaya)

Peningkatan kinerja dalam riset ini diharapkan mampu dianalisis oleh organisasi untuk memunculkan berbagai opsi strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti-peneliti Lain

Referensi bagi para peneliti lainnya yang juga akan melaksanakan aktivitas pengukuran kinerja.