

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Industri otomotif adalah salah satu industri yang pesat di Indonesia. Pada tahun 2008 kontribusi industri otomotif mencapai 8,2% terhadap produk domestik bruto yang merupakan kontributor terbesar untuk kategori industri manufaktur yang mencapai 27,4% (Bisnis Indonesia, 2009). Hal yang menempatkan industri otomotif sebagai satu dari 12 industri manufaktur itulah di Indonesia yang diharapkan menjadi pendorong pertumbuhan industri nasional dan perekonomian Indonesia. Di tengah pesatnya persaingan dan perkembangan industri otomotif tersebut, setiap perusahaan yang bergerak di bidang ini perlu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Suatu perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang jasa penjualan harus mampu memenuhi kebutuhan para konsumennya. Untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara optimal. Karyawan merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian tujuan perusahaan, faktor yang vital dibalik kesuksesan, karena dengan keterampilan menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatannya dalam mengambil keputusan. (Endrio Saelendra, 2014).

Perusahaan pada umumnya mengedepankan atau mengutamakan peran sumber daya manusia, salah satunya adalah dealer. Dealer merupakan badan usaha atau perorangan yang bertugas sebagai tangan distribusi dari produsen kepada konsumen, pada perdagangan umum disebut juga sebagai agen penjualan. (<https://id.wikipedia.org/>). Hal itu juga harus diterapkan oleh PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto untuk memiliki karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting bagi perusahaan dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan.

Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam satu organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Menurut Bernardin dan Russel (2003) dalam Ristanti dan Dihan (2016) kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut tergolong baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi Salah satunya dengan menerapkan *Self Efficacy*. *Self Efficacy* menurut Bandura, (1997) dalam Syafitri (2018) *Self Efficacy* merupakan

keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan, dimana hasil yang didapatkan akan menjadi pengalaman yang akan mempengaruhi hidup seseorang. Efikasi diri sangat berpengaruh terhadap karyawan yang akan melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dengan memiliki ketahanan terhadap tantangan yang akan dihadapi agar dapat bertahan dalam kesulitan-kesulitan. Berdasarkan wawancara dengan CRO PT. Armada International Motor Daihatsu masalah yang sering terjadi pada perusahaan, karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti menunda-nunda menyelesaikan tugasnya dalam bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kesulitan meminta persetujuan yang sudah dijanjikan oleh atasan seperti perjanjian memberikan service gratis, sehingga para konsumen sering komplain kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang percaya diri untuk meyakinkan konsumen, kurangnya rasa kepercayaan diri untuk bekerja lebih giat lagi, agar semua pekerjaan cepat terselesaikan dan dengan sistem kerja yang mana karyawan harus menyelesaikan target kerjanya dengan tepat waktu, jika target tidak dapat dicapai maka karyawan akan mendapatkan teguran dan sanksi bahkan dapat dikeluarkan dari perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang menerapkan kinerja dengan *Self Efficacy* agar lebih memiliki kepercayaan/keyakinan diri yang tinggi sehingga karyawan akan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut adalah data penjualan PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto yang dilakukan oleh beberapa team pada tiga bulan terakhir pada tahun 2020:

Tabel 1.1
Data Penjualan supervisor
Pada PT. Armada International Motor cabang Purwokerto
Bulan April-Juni 2020

DO th 2020				
TEAM	APR	MEI	JUN	Total
Ayip	0	1	1	2
Bayu	3	3	7	13
David	1	0	0	1
Evan	10	2	3	15
Maiyer	0	1	0	1
Seftira	1	0	1	2
Trios	3	2	0	5
Total	18	9	12	39

Berdasarkan data penjualan diatas menunjukkan bahwa target penjualan pada beberapa team tidak memenuhi target selama periode tiga bulan terakhir pada tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa secara umum para karyawan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Rimper, (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan. . Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 29 April 2020 dengan 6 karyawan dan 1 CRO di PT. Armada International Motor permasalahan umum yang sering terjadi berkaitan dengan efikasi diri atau kepercayaan diri seorang karyawan. Karyawan dituntut agar slalu percaya diri atas dirinya untuk dapat kreatif dan inovatif dalam memasarkan produknya guna mencapai target. Hal ini terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan yang sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan, selain *Self Efficacy* untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang pada suatu organisasi adapula komitmen organisasi yang juga sangat penting dimiliki oleh individu karyawan karena apabila seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap bekerja dengan organisasi mereka. Dalam penelitian yang dilakukan Abdul, (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda dari Mekta, (2017) yang menyatakan bahwa **komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan**. Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan *research gap* atau perbedaan antara hasil perbedaan terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian lanjutan.

Selain *Self Efficacy* dan komitmen organisasi, Kompensasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi merupakan hal penting yang menjadi dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Winata (2016) kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain. Penelitian yang dilakukan Tanto, (2015) menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda dari Utami, dkk (2016) yang menyatakan bahwa **kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan**. Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan *research gap* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian-penelitian tersebut belum mampu menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memuaskan sebab terdapat perbedaan hasil kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut, sehingga fenomena diatas dapat dijadikan permasalahan dalam penelitian ini dan perlu penelitian lanjutan mengenai kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan susanta (2018) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan”. Peneliti mengganti satu variabel yaitu organizational citizenship behavior (OCB) dan diganti dengan Kompensasi yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Widiartanto dan wulandari (2019) dengan judul “pengaruh pemberdayaan karyawan, *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang menjadikan sebuah tujuan karyawan atau organisasi bisa berhasil, sehingga peneliti ingin mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada

PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul “ **Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto**”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto?

C. PEMBATASAN MASALAH

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020.
2. Responden adalah bagian unit dan service karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto dengan masa kerja 0 – 3 tahun dan kisaran gaji 1.000.000 – 4.000.000.

3. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, variabel (X1) *self efficacy*, variabel (X2) komitmen organisasi, variabel (X3) kompensasi. Variabel Y adalah kinerja karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto.

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. manfaat secara teoritis

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang adanya pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh self efficacy, komitmen organisasi dan kompensasi karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu cabang Purwokerto

b. Bagi akademik

Sebagai bahan wacana atau sumbangan pikiran untuk melakukan penulisan dan menjadikan masukan dalam mengembangkan kurikulum di masa yang akan datang yakni pengembangan dan konsep dalam bidang manajemen.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan tentang self efficacy, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diajukan untuk salah satu syarat mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis