

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan aktifitasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun di era sekarang ini keberadaan teknologi mesin sudah sangat canggih, namun dalam penggunaannya tetaplah di jalankan oleh manusia. Muhid et al., (2015) mengatakan, “Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman”.

Dalam suatu perusahaan pasti terdapat persaingan antar karyawan agar tercapainya keberhasilan target yang ditentukan suatu perusahaan. SDM dapat di kelola dengan baik bila setiap pemimpin atau bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah dengan manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015), oleh karena itu dibutuhkan SDM yang memadai dan biasanya hal tersebut muncul dari diri sendiri karena seorang karyawan percaya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan atau biasa disebut self efficacy. Namun dalam persaingan tersebut karyawan juga mendapatkan tunjangan lebih yang biasa disebut insentif. Benefit yang didapat yaitu karyawan dapat mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu dalam mengembangkan karirnya dibutuhkan kualitas SDM yaitu kehidupan kerja yang berkualitas atau biasa

disebut *quality of work life*. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana dkk, 2012). Selain itu karyawan dituntut mempertahankan maupun meningkatkan kualitas dan kuantitas bekerja agar dapat mengembangkan karirnya. Dalam pelaksanaan tanggung jawab pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa perasaan puas dalam setiap jabatan yang dipercayakan oleh organisasi (Moekijat, 2010).

Sesudah menciptakan merek maka perusahaan menciptakan berbagai macam produk dengan merek yang berbeda dari satu produk dengan produk lain. Salah satu perusahaan di Indonesia yang menciptakan berbagai macam produk adalah PT.Cipta Gagas Lestari yang lebih dikenal dengan nama Wings Group. Wings Group merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 1949 oleh Harjo Sutanto. Produk yang diproduksi wings group yakni detergent, sabun, dan produk pembersih lainnya yang dibutuhkan rumah tangga. Selain itu semakin ketatnya competitor perusahaan dalam bersaing, akan membuat perusahaan semakin berpikir cara agar bisa meningkatkan perusahaan dalam beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, agar dapat mewujudkan hal itu maka dibutuhkan kemampuan sumber daya manusianya.

Kemampuan sumber daya manusia adalah tombak bagi perusahaan. PT. Cipta Gagas Lestari merupakan kantor Wings yang ada di Ponorogo sudah memiliki karyawan sebanyak 53 karyawan. Menerapkan tuntutan kerja agar

perusahaan dapat tetap beroperasi secara optimal, mempertahankan keuntungan omset, serta tidak kalah saing dengan banyak competitor. Dengan diterapkan tuntutan kerja tersebut maka karyawan mendapatkan benefit. Salah satunya karyawan dapat mengembangkan karirnya diperusahaan serta mendapatkan bonus/insentif yang lebih tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Pengembangan karir bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainya sekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Kadarisman, 2012).

Selain itu dari diri seorang karyawan harus muncul kemampuan diri yang mempengaruhi cara berpikir, memotivasi diri bagaimana harus bertindak yang biasa disebut self efficacy. Individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai (Ghufron & Rini, 2010). Self efficacy berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan tugas upaya dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2013). Self efficacy merupakan faktor dalam diri yang dapat merubah perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tujuan pekerjaan. Para peneliti menemukan bahwa orang dengan tingkat self efficacy tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan self efficacy rendah (Heuven et al. dalam Mustafa dan Oya, 2012).

Pengembangan karir adalah sarana promosi yang efektif dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Pengembangan karir merupakan bentuk promosi yang diberikan karyawan agar posisi pembagian

kerja tepat sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu bagi perusahaan merupakan bentuk dukungan dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam memasuki dunia kerja yang berubah. Salah satunya yang menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir untuk menarik perhatian karyawan yaitu insentif yang didapat. Insentif yang didapat karyawan disesuaikan dengan pencapaian target yang dicapai oleh setiap karyawan. Jika berturut-turut tiap bulan karyawan selalu mencapai target yang diberikan perusahaan maka manajer dapat mempromosikan posisi jabatan yang lebih tinggi. Siagian (2010) menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Terry dalam Suwatno (2011) mengemukakan pendapat bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja, sehingga dengan diberikannya insentif, kualitas SDM perusahaan tetap dapat bekerja optimal dan stabil dan para karyawan dapat berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang terbaik.

Kualitas kehidupan kerja berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, upah dan tunjangan yang baik, dan pekerjaan yang menantang dan menarik (Wirawan, 2015). Kondisi kehidupan kerja para karyawan PT. Cipta Gagah Lestari yakni berupa lingkungan fisik, integrasi target kerja, kompensasi, supervisi, pertumbuhan dan pengembangan serta partisipasi dan keterlibatan sosial. Kehidupan kerja yang berkualitas tersebut menimbulkan rasa karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaan serta merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. *Quality of work life* diukur berdasarkan perkembangan karir dan suasana yang baik, penghargaan oleh perusahaan, dampak kerja pada kehidupan pribadi serta dukungan dari pihak

manajemen. Pengembangan karir juga bermanfaat bagi individu atau karyawan maupun perusahaan yaitu terciptanya komunikasi yang baik antara manajer dengan karyawan serta perusahaan. Pada riset dilakukan oleh Nadira (2019) menerangkan work- life balance merupakan keseimbangan kerja serta kehidupan dimana seorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan serta tanggung jawab dalam keluarga ataupun kehidupan. Cascio (2016) menyatakan bahwa terdapat 2 cara pandang mengenai Quality of Work Life atau yang sering disebut dengan kualitas kehidupan kerja, yaitu (1) membandingkan *Quality of Work Life* dengan kondisi organisasi yang sebenarnya seperti penerapan kebijakan perusahaan mengenai promosi kerja, pengawasan yang demokratis, keterlibatan, karyawan, dan kondisi kerja yang aman; (2) membandingkan Quality of Work Life dengan persepsi karyawan bahwa karyawan merasa aman, terpenuhi kebutuhan personalnya serta mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Konsep *quality of work life* merupakan harapan dan keinginan karyawan agar tercapainya target dan tujuan perusahaan, sehingga dalam pengembangan karir dibutuhkan pula suasana dan lingkungan kerja bagi karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy, Insentif, dan Quality of Work Life Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Kota Ponorogo”**.

## B. Perumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo?
3. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo?
4. Apakah *Self Efficacy*, Insentif, *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya yaitu :

- a. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui apakah Insentif berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo.

- c. Untuk mengetahui apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy*, Insentif, *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor PT. Cipta Gagas Lestari Ponorogo.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian yang diajukan sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi dan informasi bagi pihak perusahaan mengenai pengembangan karir karyawan yang diukur melalui *self efficacy*, insentif, dan *quality of work life* sehingga penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mengembangkan karirnya.

- b. Bagi Universitas

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di Fakultas Ekonomi terutama yang berkaitan dengan bidang MSDM mengenai dimensi *Self Efficacy*, Insentif, dan *Quality of Work Life* terhadap Pengembangan Karir.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dari ilmu yang di peroleh dari waktu kuliah terutama dibidang MSDM mengenai pengembangan karir.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan referensi penelitian yang akan datang khususnya penelitian yang memiliki kesamaan tema mengenai pengembangan karir.

