

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya merupakan aset penting perusahaan yang perlu diperbarui secara berkala. Manajemen yang mengatur akan sumber daya manusia memegang kendali penuh. Semakin berkualitas manajemen dan karyawan yang dibawahinya juga akan semakin maju perusahaan tersebut. Hal ini merupakan rintangan bagi perusahaan yang belum lama berdiri. Bagaimana cara mereka untuk dapat mematangkan karyawan dan membangun sistem yang baik didalamnya. Jika terjadi keselarasan antara hal yang ingin dicapai karyawan dengan tujuan perusahaan, sama-sama akan meningkatkan kinerja dan kualitas perusahaan. Maka dalam perusahaan perlu adanya kontrol pada karyawan mereka.

Manajer memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja ditengah proses transisi karyawan. Mendorong tingkat pertumbuhan sumber daya manusia untuk menghasilkan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Dapat dilihat dari sifat mereka yang bisa membaur terhadap lingkungan baru, pengembangan keterampilan dasar yang diajarkan hingga bagaimana tingkat kepercayaan diri mereka untuk bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik atau tidak. Semakin baik *skill* dan kepercayaan diri seseorang memungkinkan kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) menyatakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Output dari apa yang dikerjakan oleh individu dapat menjadi penentu perusahaan meraih titik capai. Dalam

memantau, mengamati dan menentukan nilai dari karyawan dapat dilakukan dengan cara proses penilaian kinerja karyawan yang mengacu pada standar dari perusahaan. Menilik hal tersebut dapat diketahui seberapa layak dan berkembang karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan yang dapat memenuhi dan melebihi dari apa yang ditentukan akan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Pada PT. Djaya Mandiri terdapat *reward* atas kinerja karyawan yang melampaui target dari perusahaan, hal ini yang akan mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Baik maupun buruknya kinerja dapat ditentukan oleh peran pemimpin dalam mengerti situasi, bisa dari faktor kurangnya memotivasi, membina dan membimbing bawahan serta kurangnya kerjasama (Temitayo *et al.*, 2013). Motivasi dan kemampuan yang telah diajarkan kepada mereka dapat memacu ide inovasi menjadi hal baru yang lebih baik lagi. Menghadapi berbagai peristiwa baru didepan mata diperlukan adanya kemampuan adaptasi yang mumpuni.

Adaptasi pada dasarnya dapat dilakukan oleh makhluk hidup guna menyesuaikan diri mereka sendiri dengan lingkungan tempat hidupnya, sementara tindakan dan perilaku manusia sangat beraneka macam dan beragam serta sangat luas. Kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang baru tergantung pada proses penyesuaian diri individu itu sendiri. Lingkungan yang berubah secara cepat dan dinamis akan membuat manusia berusaha untuk tetap mempertahankan kehidupannya dengan beradaptasi (Putro, 2017). Kemampuan adaptasi menitikberatkan dari tingkat kesiapan dan kemampuan individu dan organisasi untuk tetap mengikuti perubahan yang terjadi.

Kemampuan adaptasi pada PT. Djaya Mandiri dilihat dari bagaimana setiap individu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan dan standar yang ditetapkan dan dapat dinilai dari hasil kerja karyawan. Karyawan antar satu dengan yang lain berbeda dalam tahap perkembangan maka tergantung pada proses penyesuaian diri individu. Peran lingkungan yang kondusif, nyaman serta sportif akan membuat individu cepat tanggap dalam pembelajaran. Lingkungan yang kondusif tercipta dari andil pemimpin dan atasan dalam membentuk budaya dalam perusahaan. Budaya disiplin, bertanggungjawab dan jujur ditetapkan agar tercipta suasana yang kondusif dan baiknya hubungan antar karyawan, selain itu setiap individu juga perlu dalam menghadapi tantangan dan rintangan dalam proses beradaptasi agar bisa bermanfaat bagi lingkungan barunya. Semakin tinggi tingkat adaptasi seseorang terhadap suatu kondisi yang baru dan diluar prediksi, maka akan semakin mudah individu tersebut untuk mengerjakan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan serta *skill* yang dimiliki.

*Skill* merupakan kapasitas yang diperlukan untuk mengerjakan suatu rangkaian pekerjaan yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman (Lian, 2013). Keahlian individu terlihat dari seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat detail. *Skill* individu akan menjadi lebih professional jika sudah melewati berbagai macam situasi dan dapat menyelesaikannya dengan tepat. Proses perjalanan inilah membutuhkan jangka waktu tertentu dan tingkat konsistensi dalam menjalankannya. Hal ini membuat individu semakin lincah dan cepat serta memiliki nilai efisiensi yang baik.

Kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dan skill yang dimiliki pada PT. Djaya Mandiri dinilai dari hasil setiap bidang atau divisi karyawan. Setiap bidang memiliki tugas dan peran yang berbeda. *Skill development* yang baik akan menghasilkan *output* kinerja berupa penjualan tinggi yang tentunya akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Hal ini berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap individu untuk melakukan tugas sesuai dengan keahliannya masing-masing. Upaya dalam mengembangkan *skill* seseorang membutuhkan pendorong dari dalam diri maupun motivasi dari luar diri. Individu yang termotivasi dari dalam maupun luar diri akan dengan mudah mengembangkan *skill* mereka. Pada saat melakukan pekerjaan yang mereka anggap tidak begitu sulit, secara langsung tingkat kepercayaan dan keyakinan diri individu akan meningkat.

Keyakinan diri bisa didapat dari melatih diri sendiri maupun lingkungan yang mendukung. Luthan (2014) mengemukakan keyakinan diri mengarah pada kepercayaan diri mengenai kompetensinya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan perilaku yang diperlukan supaya berhasil dalam melakukan pekerjaan tertentu. Rasa percaya atas diri sendiri sangat diperlukan agar menjadi individu yang *survive* dalam menghadapi situasi yang tidak terduga kedepannya. Individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi akan berusaha lebih maksimal dalam melakukan berbagai hal untuk mencapai apa yang diinginkan. Makin tinggi keyakinan individu maka usaha yang dikeluarkan juga akan berbanding lurus.

Keyakinan diri individu pada PT. Djaya Mandiri bisa diamati dari bagaimana seseorang menguasai keterampilan tertentu. Individu yang lebih menguasai suatu pekerjaan akan memiliki tingkat keyakinan diri yang lebih. Karyawan yang

sebelumnya telah bekerja pada perusahaan lain yang sejenis akan memiliki tingkat kepercayaan diri lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum memiliki pengalaman sejenis. Keyakinan diri lebih mengacu pada penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan. Pentingnya keyakinan diri berdampak pada hasil individu yang akhirnya terlihat pada hasil dari pekerjaan.

PT. Djaya Mandiri Indonesia merupakan perusahaan swasta yang terletak di Kabupaten Ponorogo yang bergerak di bidang pendistribusian produk kesehatan. Produk yang dipasarkan merupakan produk yang belum lama dipasaran dan jangkauan area pemasarannya mencakup Jawa, Bali dan Sumatra. Tak hanya itu, PT. Djaya Mandiri Indonesia memiliki jaringan dan pemasaran yang bersifat secara konvensional maupun digital. PT. Djaya Mandiri Indonesia merupakan perusahaan yang beroperasi sekitar 3 tahunan dan memiliki jumlah karyawan sekitar 36 orang.

Fenomena yang menarik bahwa perusahaan yang belum lama ini memiliki karyawan yang cepat beradaptasi dengan tempat baru disebabkan lingkungan yang menunjang dengan membudayakan keterbukaan, jujur, disiplin dan memiliki tanggungjawab jawab atas pekerjaan masing-masing. Schein (2010) mengemukakan bahwa lingkungan eksternal yang dipersiapkan perusahaan sebenarnya menjadi bagian dari dimensi budaya organisasi, baik skala makro maupun mikro. Proses dalam rangka pembentukan budaya dalam organisasi lebih kuat dalam rentang waktu cukup lama dan bertahan saat dalam proses beradaptasi terhadap lingkungan eksternalnya. Lingkungan yang sehat dibentuk agar karyawan merasa betah berada di ranah pekerjaan yang mendorong semangat dan motivasi untuk memiliki tingkat

keyakinan diri yang lebih serta untuk mengembangkan *skill* dan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk mendalami fenomena dari kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Adaptasi, *Skill Development* dan Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia?
2. Apakah *Skill Development* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia?
3. Apakah Keyakinan Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia?
4. Apakah Kemampuan Adaptasi, *Skill Development* dan Keyakinan Diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Skill Development* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Keyakinan Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Adaptasi, *Skill Development* dan Keyakinan Diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca terutama pengaruh kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumber dan referensi untuk menambah khasanah literatur dalam membahas tentang pengaruh kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.

- c. Bagi Perusahaan

Diharapkan setelah adanya penelitian ini bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan dari perusahaan.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan informasi atau sarana referensi bagi peneliti lain apabila akan melakukan penelitian dengan variabel atau faktor-faktor yang terkait.