

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini semakin pesat yang menuntut setiap manusia mengembangkan dan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten, apabila sumber daya manusia yang bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas atau kurang memiliki keinginan serta kurang berpotensi didalam perusahaan, maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Wright, 2005). Pada hakikatnya, Sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki sumber daya manusia yang bagus, biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak dalam melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh atasan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses



Diva Manufaktur Pekanbaru beralamat di Jalan KM 17 Kulim. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari bagian personalia, diketahui bahwa hampir sebagian karyawan memiliki motivasi yang rendah, tergambar dari hasil wawancara yang menyatakan karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti lalai dalam menyelesaikan tugas dan menunda-nunda menyelesaikan tugasnya dalam bekerja, suka terlambat datang ke tempat kerja, kurangnya keinginan 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 tidak, maka karyawan harus melakukan kerja lembur untuk target tersebut bisa tercapai, jika target tidak dapat dicapai maka karyawan akan mendapatkan teguran dan sangsi lainnya dari atasannya.

Peneliti mendapatkan informasi yang berbentuk sebuah data karyawan yang bermasalah dalam perusahaan, seperti data karyawan yang mendapatkan surat peringatan atas pelanggaran yang dilakukannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, dari bulan November 2017 hingga bulan Januari 2018 terdapat 12 karyawan yang terkena surat peringatan atas pelanggaran yang dilakukan.

Indikasi yang menunjukkan hilangnya motivasi untuk bekerja menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) adalah tingkat absensi yang semakin meningkat dan tinggi. Berdasarkan data absensi karyawan PT. Baja Diva Manufaktur persentase absensi kehadiran karyawan dapat tergambar dari tabel berikut ini;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<b>Waktu</b>	<b>Persentase Keterlambatan</b>
Agustus	40%
September	20%
Oktober	10%
November	20%
Desember	30%

Berdasarkan tabel di atas semakin tinggi tingkat persen absen keterlambatan maka semakin tinggi pula ketidakhadiran karyawan, persentase dari kehadiran karyawan selalu mengalami fluktuasi setiap bulannya. Bagi karyawan yang datang terlambat ke kantor sesuai jam kerja yang telah disepakati, maka karyawan akan mendapatkan sanksi pemotongan gaji yang mana uang yang didapat dari potongan gaji karyawan yang terlambat akan di masukkan ke dalam infaq, dan ini merupakan ketentuan yang telah dibuat oleh PT. Baja Diva Manufaktur.

Absensi merupakan bentuk dari pertanggung jawaban karyawan terhadap keseriusan seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya akan menghasilkan dampak yang sangat buruk bagi kelanjutannya di tempat kerja, hal ini akan menurunkan kepercayaan atasan kepada karyawan yang tidak mampu bertanggung jawab atas tugas yang sudah seharusnya dia kerjakan.

Karyawan yang kurang motivasinya dalam bekerja yang terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang tergambar dari kelalaian, dan suka menunda-nunda menyelesaikan tugas, dan kurangnya keinginan

untuk datang tepat waktu di tempat kerja maka hal ini akan berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri.

Luthans (2006) mengatakan salah satu penggerak motivasi adalah *Self Efficacy*, yang berarti keyakinan seseorang pada kemampuannya. Bandura menjekaskan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. *Self Efficacy* yang tinggi terlihat dari adanya pandangan yang optimis, mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang di hadapi, yakin akan kemampuan yang dimiliki dan mampu belajar dari pengalaman, dan *Self Efficacy* yang rendah di lihat dari tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali *Self Efficacy* mereka ketika menghadapi masalah. Didalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka sesungguhnya. Rasa percaya diri yang meningkatkan keinginan untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Hasil wawancara, yang menjelaskan bahwa *Self Efficacy* yang rendah, tergambar dari karyawan yang masih belum terlalu memahami keahliannya dalam bekerja, seperti ketidak yakinanya terhadap kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di tempat kerja, dan tidak mampu menyikapi situasi dan kondisi di tempat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Permasalahan di atas mengungkapkan bahwa rendahnya *Self Efficacy* karyawan dalam bekerja karena ketidak yakinannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan bersikap pesimis dalam bekerja, merasa tidak memiliki potensi yang besar dan tidak bisa diandalkan dalam tim bekerja. Dari permasalahan tersebut juga mengungkapkan rendahnya motivasi kerja karyawan yang di sebabkan oleh *Self Efficacy* yang rendah Herzberg (dalam Anoraga 2003).

*Self Efficacy* mempengaruhi motivasi dalam beberapa aspek seperti dalam menentukan tujuan yang seseorang tetapkan untuk dirinya, seberapa besar usaha yang mereka lakukan, berapa lama ia mampu bertahan menghadapi kesulitan dan ketahanan dalam kegagalan, ketika berhadapan dengan kehilangan dan kesulitan. Seorang yang tidak memiliki keyakinan akan kemampuan yang iya miliki, usaha dan motivasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannyapun akan melemah dan mempengaruhinya dengan cepat. Karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan berusaha lebih keras dan lebih termotivasi bekerja ketika menghadapi kesulitan. (Mutiara, 2008). Opacis (2003) mengungkapkan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Tingkat *self efficacy* menggambarkan seberapa besar kepercayaan individu pada dirinya sendiri bahwa dia bisa berhasil menyelesaikan suatu tugas. Jika individu berfikir tidak memiliki kesempatan untuk berhasil, dia tidak akan memiliki motivasi yang tinggi untuk menginisiasi dan menyelesaikan tugas tertentu (Luoma, 2006).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja pada PT. Baja Diva Manufaktur “.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “ Apakah terdapat Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT.Baja Diva Manufaktur?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti ini adalah “untuk mengetahui Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT.Baja Diva Manufaktur”.

### D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Yasnita (2013), dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Motivasi Kerja Problem Solver Dalam Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Mutu Dengan Problem Solving For Better Hospital (Psbh) Di Rsup Dr. Sardjito”, sampel penelitian adalah 47 problem solver RSUP Dr. Sardjito yang terdiri dari dokter, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non medis. Pengukuran efikasi diri dengan menggunakan instrumen *General Self-Efficacy Scale* (GSES) dan pengukuran motivasi kerja menggunakan *Work Preference Inventory* (WPI) *Working Adult Version*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan motivasi kerja problem solver dengan nilai  $p=0,023$ . Nilai korelasi spearman lemah dengan  $r=0,332$ .



Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel X (*Self Efficacy*) dan variabel Y (Motivasi kerja), dan penelitian ini sama-sama membahas tentang kedua variabel tersebut. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah subjek dan tempat dilakukannya penelitian.

Penelitian kedua dari Saputra (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Kepribadian dan Efikasi Diri terhadap Motivasi dan Dampaknya kepada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Almasih). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepribadian dan efikasi diri secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Sampelnya adalah karyawan Yayasan Almasih. Hasilnya adalah kepribadian dan efikasi diri berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai signya adalah 0,000 ( $<0,05$ ). Kemudian kepribadian, efikasi diri, dan motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian kedua ini memiliki persamaan pada kedua variable, sama-sama membahas efikasi diri dan motivasi, dan memiliki perbedaan di sini penelitian terdahulu memiliki tiga variabel, sedangkan peneliti hanya memiliki dua variabel.

Penelitian ketiga dari Rita (2012) dengan judul hubungan efikasi diri dengan motivasi belajar siswa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan tingkat motivasi belajar siswa. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar  $r = 0,612$  dengan  $p = 0,000$ . Hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan motivasi belajar. Artinya efikasi diri mempengaruhi tingkat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





motivasi belajar siswa. Pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel X (*Self Efficacy*) dan variabel Y (Motivasi kerja), dan penelitian ini sama-sama membahas tentang kedua variabel tersebut. Peneliti juga sama-sama melihat tingkat *self efficacy* dan motivasi seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah subjek peneliti terdahulu adalah siswa sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan.

### E. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan langsung dengan *Self efficacy* dengan motivasi kerja.

#### 2. Secara praktis

##### a. Karyawan

Penelitian ini memberikan informasi kepada karyawan, mengenai motivasi kerja dan hubungannya dengan *Self Efficacy*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b. Perusahaan**

Penelitian ini memberikan informasi mengenai motivasi karyawan dan *Self Efficacy* karyawan dalam bekerja dan mengetahui kaitan antara *Self Efficacy* dengan motivasi kerja dalam bekerja .

**c. Peneliti**

Bagi peneliti lain, sebagai bahan penelitian untuk memperluas pembahasan mengenai hubungan *Self Efficacy* dengan motivasi kerja pada karyawan.

