

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi informasi saat ini berkembang sangat pesat. Berbagai kegiatan yang menggunakan cara tradisional saat ini mulai menggantinya dengan cara yang lebih modern, salah satunya adalah menggantikan ujian tertulis yang tradisional menjadi ujian berbasis komputer yang lebih modern. Contoh nyata yang terjadi saat ini adalah ujian Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia yang sudah berbasis komputer dimana pemerintah Indonesia memfasilitasi laptop untuk para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Banyaknya peserta ujian CPNS di Indonesia pada tahun 2018 yang melampaui batas kemampuan pemerintah Indonesia untuk memfasilitasi laptop untuk ujian. Maka dari itu pemerintah Indonesia membutuhkan para vendor penyewa laptop sebagai rekan dalam memfasilitasi laptop untuk ujian. Akan tetapi masih terdapat beberapa masalah yang terjadi pada saat ujian Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) ini. Di beberapa lokasi ujian, para vendor baru memasang perangkat komputer sehari menjelang pelaksanaan ujian. Sehingga ketika hari H ujian, sebagian komputer beserta jaringannya belum siap. Menurut Reporter JawaPos, Ginanjar dalam JawaPos.com pada 28 Oktober 2018 mengungkapkan bahwa “Amburadulnya ujian CPNS 2018 di beberapa wilayah dipicu oleh kinerja para vendor yang ditunjuk oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)”.

Menurut Hasibuan (2016), “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Bangun (2012:229) “Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Mengandung makna bahwa kinerja adalah suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya”.

Menurut Setyabudi et all. (2018) menyatakan bahwa “Akan adanya peningkatan program pengembangan karir yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja perawat. Lalu gambaran mengenai efikasi diri, perlu adanya atasan untuk memberikan motivasi dan berdiskusi dengan perawatnya agar mereka dapat menghadapi tugas yang sulit”

Menurut Setyawan (2018), “mengungkapkan bahwa “Pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah”

Menurut Joko et all. (2019) menyatakan bahwa “pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng”

Menurut Soedarso (2015:53), “ Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang”.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:274) mengemukakan bahwa, “pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diharapkan atau diinginkan”.

Selain berkenaan dengan pengembangan karir menurut Rimper dan Lotje (2014) menjelaskan bahwa, “Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-Knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Alwisol (2009:287) menyatakan bahwa, “Efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”.

Menurut Bandura (2013), “ efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan”.

Selain berkenaan dengan pengembangan karir dan efikasi diri. Menurut Tielung (2013) dengan adanya pemberdayaan karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.

Hal yang berkaitan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan yang maksimal. Hal ini berdasarkan pendapat Wibowo (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya,

mungkin dilakukan. Bagi organisasi, pemberdayaan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengembangkan bakat secara penuh.

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran *pe-an* sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia 1995).

Putri dan I Komang (2016) mengemukakan bahwa Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat. PT. HD Motor 99 Denpasar melakukan pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan keleluasaan penyusunan strategi penjualan, penampungan keluhan kesah karyawan dalam rapat mingguan dan pemberian masukan terhadap permasalahan yang terjadi dalam perusahaan

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jawa Barat, Sumarwan Hadi Sumarno dalam [TribunJabar.id](http://TribunJabar.id) pada 11 Agustus 2018 mengungkapkan bahwa “Terdapat 25 Ribu Peserta yang Mengikuti Tes CPNS berbasis komputer di Jawa Barat”. Dengan jumlah peserta 25 ribu maka diperlukan banyak vendor untuk mendukung kegiatan ujian tersebut.

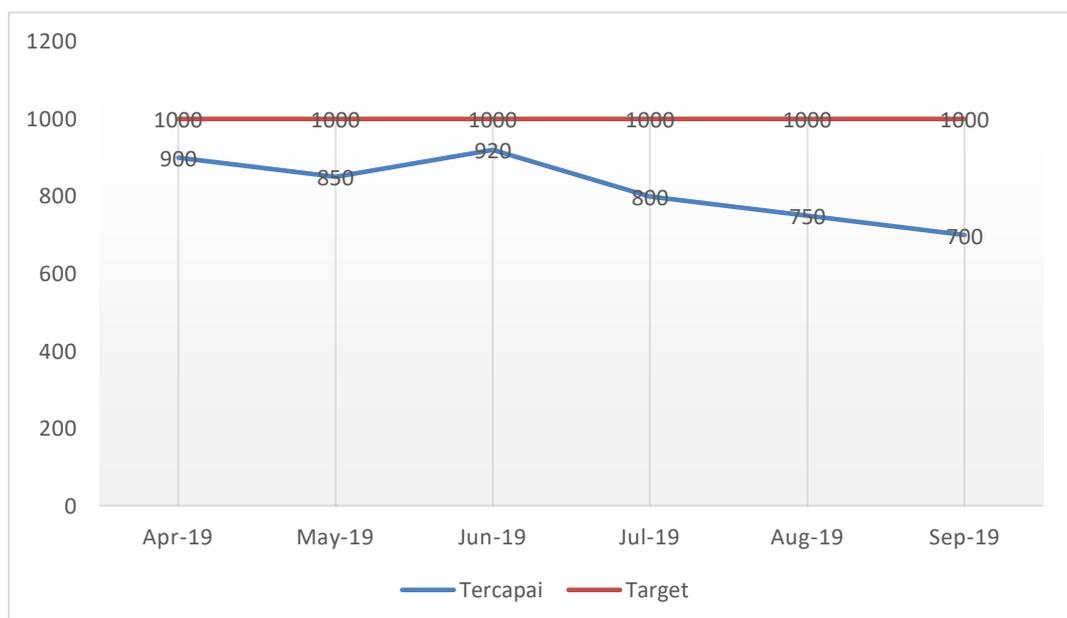
Menurut Kanwil Jabar pada 11 september 2017 bahwa, “Ujian CPNS di Jawa Barat sempat mengalami kendala, mengakibatkan waktu pelaksanaan ujian menjadi molor. Hal ini disebabkan oleh server ujian dan jaringan komputer yang mengalami kendala”.

CV.Indorental merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang IT dan fokus menyewakan perangkat IT seperti laptop, komputer, infokus, tablet, ipad, printer, TV dan lain sebagainya, untuk keperluan event seperti pelatihan, pameran, meeting dan sewa tahunan untuk kebutuhan kantor. Sejak tahun 2005 CV.Indorental telah memiliki konsumen beberapa perusahaan besar seperti PT.Telkom, LAZADA, Pikiran Rakyat, Instansi Pemerintahan dan lain-lain. Produk dan layanan CV.Indorental adalah hardware, software, rental, networking dan maintenance.

Visi CV.Indorental yaitu, “Menjadikan perusahaan yang terpercaya, maju, berkembang, modern dan memberikan kepuasan kepada pelanggan dan mitra dengan memberikan inovasi-inovasi baru”. Tentu harus didukung dengan kemampuan karyawan yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam

melaksanakan tugasnya. Adapun masalah yang muncul adalah seringkali terjadi keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas, seringkali karyawan menghindari masalah seperti ketika karyawan ditugaskan atau diberikan tanggung jawab yang baru para karyawan menolak dan menghindarinya dan kualitas pekerjaan yang kurang baik seperti pemasangan laptop dan jaringan dilapangan yang tidak sesuai standar pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang rendah pula hal ini diduga karena permasalahan dalam pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan.

Berikut ini adalah data jumlah hasil instalasi laptop dari CV.Indorental dari bulan Mei 2019 hingga bulan Oktober 2019 :



Sumber data : CV.Indorental

**Gambar 1.1**  
**Grafik Hasil Instalasi Laptop CV.Indorental**

Dari gambar 1.1 dapat dilihat pada bulan april 2019 CV.Indorental hanya mampu melakukan instalasi laptop sebanyak 900 Unit. Pada bulan mei 2019 CV.Indorental mengalami penurunan menjadi 850 Unit. Pada bulan juni 2019 CV.Indorental mengalami peningkatan menjadi 920 Unit, namun tidak memenuhi target sebanyak 1.000 Unit. Pada bulan juli 2019 CV.Indorental mengalami penurunan menjadi 800 Unit. Kemudian pada bulan agustus 2019 CV.Indorental mengalami penurunan sebesar 50 Unit dari bulan sebelumnya menjadi 750 Unit. Sedangkan pada bulan september 2019 mengalami penurunan menjadi 700 Unit.

Untuk mendukung tentang permasalahan yang terjadi di CV.Indorental penulis melakukan wawancara yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Wawancara Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Apakah saat ini team bapak mampu menyelesaikan target penginstalan laptop sesuai yang ditentukan oleh perusahaan?  Wawancara dilakukan kepada Bapak Agus sebagai pimpinan dibagian gudang.	Kalau dulu target perusahaan masih bisa tercapai karena masih dikit target yang harus di instalnya, cuman sekarang sudah banyak orderan dan pelanggan, jadi mulai kesulitan untuk memenuhi target perusahaan.

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Kinerja Karyawan (Y)	Apakah bagian gudang saat ini memiliki tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang maksimal?  Wawancara dilakukan kepada Bapak Edi sebagai Manager CV.Indorental	Kalau secara kualitas sudah bagus mereka bekerja dengan rapi dan teliti namun jika secara kuantitas mereka belum dapat memenuhi target perusahaan mereka kurang cepat ketika bekerja, padahal jumlah karyawannya saat ini sudah cukup.

Sumber : CV.Indorental

Karyawan bagian gudang sudah melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik namun, karyawan belum dapat memenuhi target instalasi laptop perusahaan. Hal ini dikarenakan tingkat kecepatan kerja karyawan yang belum maksimal.

Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV.Indorental. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Kinerja Karyawan**

Komponen Kinerja Karyawan	Jumlah		Presentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Saya mampu menyelesaikan target penginstalan laptop yang ditetapkan dengan cepat	4	16	20%	80%
Saya hadir tepat waktu	17	3	85%	15%
Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti	14	6	70%	30%

Sumber : CV.Indorental

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 80% dari 20 responden menyatakan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan target penginstalan laptop yang

ditetapkan sedangkan 20% menyatakan bisa menyelesaikan. Selain itu 85% menyatakan hadir tepat waktu dan 15% dari 20 responden menyatakan hadir tidak tepat waktu. Dan 70% dari 20 responden menyatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti sedangkan 30% menyatakan tidak melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner survey awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan kepada CV.Indorental dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak tercapai yang diduga karena rendahnya kecepatan kerja karyawan.

Penulis menduga hal ini berkaitan dengan pengembangan karir dalam perusahaan sehingga penulis melakukan wawancara dengan karyawan dibagian gudang CV.Indorental sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Wawancara Survey Awal Variabel Pengembangan Karir**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Pengembangan Karir (X1)	Apakah promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan sekarang telah memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan?  Wawancara dilakukan kepada Bapak Irfan sebagai karyawan dibagian gudang CV.Indorental	Saya lihat tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan, karena karyawan yang dipromosikan biasanya karyawan-karyawan yang dekat dengan atasan saja.

Sumber : CV.Indorental

Perusahaan belum memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk dipromosikan, hanya karyawan-karyawan tertentu yang memiliki peluang untuk di promosikan.

Dengan dilakukannya wawancara survey awal yang berkaitan dengan pengembangan karir yang bertujuan mengetahui fenomena yang terjadi di CV.Indorental. Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai pengembangan karir :

**Tabel 1.4**

**Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Pengembangan Karir**

Komponen Pengembangan Karir	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Perusahaan memberikan kesempatan mengembangkan karir bagi semua karyawan	7	13	35%	65%
Perusahaan telah memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi	15	5	75%	25%
Anda memiliki minat untuk dipromosikan oleh perusahaan	6	14	30%	70%

Sumber : CV.Indorental

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa 35% dari responden menyatakan perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk pengembangan karirnya sedangkan 65% dari 20 responden menyatakan perusahaan belum memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan karirnya. Selain itu 75% dari 20 responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi sedangkan 25% menyatakan perusahaan tidak memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi. Dan 30% dari 20 responden menyatakan memiliki

minat untuk dipromosikan oleh perusahaan sedangkan 70% menyatakan tidak memiliki minat untuk dipromosikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner survey awal mengenai pengembangan karir yang dilakukan kepada CV.Indorental dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam pengembangan karir yang diduga karena perusahaan belum bersikap adil kepada semua karyawan terkait promosi jabatan.

Selain berkaitan dengan pengembangan karir, penulis juga mewawancarai karyawan dibagian teknisi lapangan CV.Indorental mengenai efikasi diri, sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Wawancara Survey Awal Variabel Efikasi Diri**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Efikasi Diri (X2)	Apakah bapak dapat mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang diberikan oleh atasan selain menjadi teknisi lapangan?	Kalau untuk mengerjakan pekerjaan yang lain saya tidak bisa pak.
	Apa hambatan bapak ketika diberi pekerjaan lain?  Wawancara dilakukan kepada Bapak Kevin sebagai Karyawan dibagian teknisi lapangan CV.Indorental	Saya ragu tidak dapat menyelesaikannya dan takut hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan atasan.

Sumber : CV.Indorental

Diduga terdapat permasalahan pada efikasi diri karyawan, jika karyawan diberi tugas baru oleh atasan, karyawan tidak yakin dapat menyelesaikannya dan takut nanti hasilnya tidak sesuai yang diharapkan oleh atasan.

Dengan dilakukannya wawancara survey awal yang berkaitan dengan efikasi diri yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di CV.Indorental. Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai efikasi diri yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.6**

**Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Efikasi Diri**

Komponen Efikasi Diri	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	17	3	85%	15%
Saya dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan masalah yang dirasa sulit.	8	12	40%	60%
Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang baru sesulit apapun itu	6	14	30%	70%

Sumber : CV.Indorental

Dari tabel 1.6 dapat dilihat 85% dari 20 responden menyatakan dirinya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya sedangkan 15% menyatakan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu 40% dari 20 responden menyatakan dirinya dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan masalah sedangkan 60% menyatakan tidak dapat memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan masalah. Dan 30% dari 20 responden menyatakan dirinya yakin dapat menyelesaikan tugas

dan tanggung jawab yang baru meskipun sesulit apapun itu sedangkan 70% menyatakan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang baru.

Dari hasil wawancara dengan karyawan dibagian teknis lapangan CV.Indorental dan penyebaran kuesioner survey awal dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab baru yang diberikan oleh perusahaan.

Selain berkaitan dengan pengembangan karir dan efikasi diri penulis melakukan wawancara kepada kepala divisi teknis CV.Indorental mengenai pemberdayaan karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 1.7**

**Wawancara Survey Awal Variabel Pemberdayaan Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Pemberdayaan Karyawan (X3)	Apakah bapak percaya kepada karyawan untuk melakukan tugas?	Saya mempercayai mereka bisa menyelesaikan tugas dengan maksimal
	Apakah bapak sering mendiskusikan kinerja yang ada dilapangan dengan para karyawan?  Wawancara dilakukan kepada Bapak Wahyu sebagai kepala divisi teknis CV.Indorental	Saya tidak pernah mendiskusikan hal-hal apa saja yang terjadi, saya hanya menyampaikan apa saja yang perlu dikerjakan karyawan.

Sumber :CV.Indorental

Pemberdayaan karyawan mungkin tidak maksimal karena pimpinan tidak pernah mendiskusikan apa saja yang terjadi dilapangan. Tetapi pimpinan sudah percaya untuk mendelegasikan tugas-tugasnya kepada karyawan.

Dengan dilakukannya survey awal yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan yang bertujuan mengetahui fenomena yang terjadi di CV.Indorental. Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai pemberdayaan karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.8**

**Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan**

Komponen Pemberdayaan Karyawan	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Pemimpin saya mempercayakan saya untuk melakukan tugas-tugasnya	18	2	90%	10%
Pemimpin saya memberi evaluasi atas hasil kerja saya	5	15	25%	75%
Pemimpin saya sering mendiskusikan tentang kinerja perusahaan	3	17	15%	85%

Sumber : CV.Indorental

Dari tabel 1.8 dapat dilihat 90% dari 20 responden menyatakan pemimpin mempercayakan untuk melakukan tugas-tugasnya sedangkan 10% menyatakan pemimpin tidak mempercayakan untuk melakukan tugas-tugasnya. Selain itu 25% dari 20 responden menyatakan pemimpin memberikan evaluasi atas hasil kerja sedangkan 75% menyatakan tidak memberi evaluasi atas hasil kerja. Dan 15% menyatakan pemimpin sering mendiskusikan tentang kinerja perusahaan

sedangkan 85% dari 20 responden menyatakan pemimpin tidak mendiskusikan tentang kinerja perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan kepala divisi teknis CV.Indorental dan penyebaran kuesioner survey awal dapat disimpulkan bahwa pimpinan CV.Indorental tidak memberi evaluasi atas apa yang dikerjakan karyawannya dan tidak mendiskusikan apa yang menjadi hambatan yang terjadi pada setiap karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengembangan Karir, Efikasi Diri dan Pemberdayaan Karyawan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Indorental Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan wawancara awal kepada Manager, Pimpinan dan Karyawan CV.Indorental maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang terjadi diperusahaan, yaitu :

1. Terdapat permasalahan didalam kinerja karyawan, diduga karena tidak maksimalnya tingkat kecepatan kerja karyawan yang kurang maksimal, sehingga berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.
2. Terdapat permasalahan dengan pengembangan karir, diduga karena pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan belum adil

terhadap semua karyawan sehingga menyebabkan kurangnya minat karyawan untuk dipromosikan oleh perusahaan.

3. Terdapat permasalahan pada efikasi diri yaitu diduga karena karyawan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas baru yang diberikan oleh atasan.
4. Terdapat permasalahan pada pemberdayaan karyawan di CV.Indorental, diduga karena pimpinan tidak mendiskusikan tentang kinerja didalam perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, secara khusus dalam penelitian ini, penulis membatasi pada beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir, efikasi diri, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan pada CV.Indorental.
2. Apakah pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Indorental secara parsial.
3. Apakah pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Indorental secara simultan.
4. Seberapa besar pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Indorental secara simultan dan parsial.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mengumpulkan data berbagai informasi yang terkait dengan pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV.Indorental, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan karir, efikasi diri, pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan pada CV.Indorental.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh pengembangan karir, efikasi diri dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang di dapat dibangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV.Indorental, yang bertempat di Jln. Soekarno hatta No. 590 Ruko MTC Blok H55

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.9

Tabel Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Seurvey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Mencari Data				■																								
4	Membuat Proposal					■																							
5	Seminar						■																						
6	Revisi							■																					
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang																										■	■	■