

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dihindari pasti terjadi perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi suatu perusahaan. Agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, suatu perusahaan memerlukan adanya perubahan internal. Salah satunya adalah bagaimana organisasi bisa responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Persaingan bisnis yang dihadapi saat ini semakin kompleks, kondisi persaingan yang lebih agresif dan perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis semakin cepat.

Sejarah perkebunan di negara berkembang, khususnya Indonesia, tidak dapat dipisahkan dari sejarah perkembangan kolonialisme, kapitalisme, dan modernisasi. Sistem perkebunan merupakan bagian dari sistem perekonomian pertanian komersial dan kapitalistik. Sistem perkebunan telah memperkenalkan berbagai pembaharuan dalam sistem perekonomian pertanian yang membawa dampak perubahan penting terhadap kehidupan negara-negara berkembang. Salah satu tujuan dari pembangunan perkebunan adalah untuk meningkatkan produksi dan memperbaiki mutu hasil, meningkatkan pendapatan, memperbesar nilai ekspor, mendukung industri, menciptakan dan memperluas kesempatan kerja, serta pemerataan pembangunan. (Rifdan Firmansyah 2015)

Kantor Direksi PTPN VIII memiliki empat direktorat yaitu Direktorat Komersil, Direktorat Manajemen Aset, Direktorat Operasional dan Direktorat

Utama. Masing-masing direktorat membawahi beberapa bagian, dan setiap bagian terbagi ke dalam sub bagian yang lebih spesifik.

PT Perkebunan Nusantara VIII, disingkat PTPN VIII adalah perusahaan yang bergerak dibidang Industri perkebunan teh, karet, kina, kakao, kelapa sawit, dan getah perca. PT Perkebunan Nusantara VIII merupakan perusahaan yang mengupayakan pencapaian kinerja dengan berdasarkan pada kapabilitas para pekerjanya. Karena itu peranan pengelolaan dan perencanaan pengembangan SDM menjadi sangat kritikal. Keberhasilan menciptakan SDM yang professional akan menjadi salah satu keunggulan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang juga berkualitas.

Perkembangan negara menunjukkan bahwa diantara sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia tersebut dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan memiliki kualitas yang baik. Tuntutan persaingan dalam bisnis yang semakin tinggi membuat organisasi harus memiliki keunggulan dibaanding dengan pesaing. Apabila organisasi hanya mengandalkan keunggulan bidang teknologi,

organisasi akan dengan mudah ditiru atau bahkan dilampaui oleh pesaing. Sebab, teknologi adalah sesuatu yang dapat dengan mudah diperoleh dan diadaptasi. Dengan demikian, keunggulan kompetitif justru lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia.

Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri di setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan.

Agar perusahaan dapat diandalkan maka kinerja karyawan akan menjadi sangat penting, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan itu dapat bertahan dengan baik. Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Ana Rokhayati, Roni Kambara & Mahdani Ibrahim 2017).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan inti dan penggerak dari seluruh

kegiatan pada setiap perusahaan, karena tanpa adanya manusia suatu kegiatan tidak mungkin dapat berjalan. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan tenaga kerja/karyawan yang memiliki keahlian, keterampilan serta diimbangi dengan efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan kinerja para karyawan di dalam perusahaan tidak saja menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik pula. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang manajemen personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Untuk dapat menyesuaikan diri, maka setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan efektifitas sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita sadari karena manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Permasalahan kinerja karyawan banyak ditemui di perusahaan swasta ataupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata seseorang yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu perusahaan yang merasakan belum optimalnya kinerja karyawan adalah Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PTPN VIII Kantor Direksi belum berfungsi dengan baik. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia

PTPN VIII belum berfungsi dengan baik yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Direksi
PT Perkebunan Nusantara VIII
Periode 2014 – 2016

No	Kategori Peringkat	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Baik	40	47	37
2	Cukup Baik	55	40	43
3	Kurang	27	35	40
4	Tidak Baik	2	2	4
Jumlah		124	124	124

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM PTPN VIII

Berdasarkan pada Tabel 1.1 data kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VIII berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang. Jumlah karyawan pada kategori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan kategori kurang dan kategori tidak baik dari tahun ketahunnya mengalami terus peningkatan. Salah satu penyebab merosotnya prestasi PT Perkebunan Nusantara VIII tersebut adalah kurangnya kinerja karyawan yang maksimal.

Dampak yang dapat terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula hasil kinerja perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap semua bidang. Faktor pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun yaitu salah satunya tingkat absensi Adapun data yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel rekapitulasi absensi yang menjelaskan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari data yang akan disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor Direksi
PT Perkebunan Nusantara VIII
Tahun 2014 – 2016

Tahun	Presensi	Absensi	Ketidakhadiran (%)			TK
			I	S	C	
2014	94,30%	5,70%	1,70%	0,80%	1%	2,20%
2015	94%	6%	1%	1%	1,75%	2,25%
2016	92,20	7,80%	2,10%	1%	1,25%	3,45%

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM PTPN VIII

Keterangan : I : Ijin S : Sakit
C : Cuti TK : Tidak ada keterangan

Dalam Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum bisa memenuhi batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 97%. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin, cuti, dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa) di waktu atau jam kerja operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingginya absensi karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara VIII dari tahun ketahun tersebut dapat mengakibatkan kurang optimalnya pengerjaan tugastugas pokok sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dari tahun ketahunnya mengalami kenaikan, seperti terlihat pada tahun 2014 tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan sebesar 2,20 persen dan ditahun 2015 menjadi 2,25 persen, begitu pula pada tahun 2016 tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan mengalami kenaikan dari dua tahun sebelumnya menjadi 3,45 persen. Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun kinerja karyawan yang kuat. Hanya saja kita tahu bahwa kinerja karyawan itu tidak otomatis terbangun seperti yang kita duga. Kinerja karyawan

tetap harus diperjuangkan, dibangun dengan pondasi yang kokoh agar mampu bertahan di tengah era globalisasi yang semakin kompetitif ini.

Karena setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang. Karena karir merupakan bagian penting dalam kehidupan seseorang. Salah satu kunci sukses dalam berkarier adalah perencanaan yang matang, perencanaan tidak hanya dibuat sekali, tetapi harus dilakukan berulang. Agar karir mengalami pengembangan dibutuhkan adanya perencanaan karir yang baik serta *self efficacy* yang memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. (Rinna Ribka Rimper & Lotje Kawet 2014)

Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi saat ini. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Diharapkan dengan kinerja perusahaan yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan. (Iwan Restu Ary & Anak Agung Ayu Sriathi 2019)

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat

diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. (Renaldy Massie, Benhard Tewal & Greis Sendow 2015)

Efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya. (Rinna Ribka Rimper & Lotje Kawet 2014)

Perencanaan Karir dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) merupakan bagian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu *Self Efficacy* karyawan harus lebih diperhatikan dari hambatan Keyakinan Diri dan Motivasi yang diberikan pemimpin. Sehingga untuk menjaga kinerja karyawan, pemimpin berperan penting dalam menjalankan perusahaan untuk tujuan yang akan dicapai karena dengan perencanaan karir yang baik dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawannya itu sendiri.

Saat ini dimana kondisi pada perusahaan terjadinya masalah ataupun ditemukannya fenomena berdasarkan dengan Perencanaan Karir, *Self Efficacy* dan

Kinerja Karyawan nya itu sendiri. Masalah yang terjadi pada Perencanaan Karir dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer perusahaan ataupun pimpinan organisasi saat ini karena hal ini akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung di masa yang akan datang.

Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Kuesioner Awal X1 Perencanaan Karir

NO	PERNYATAAN	YA	PRESENTASI (%)	TIDAK	PRESENTASI (%)
			YA		TIDAK
1.	Kriteria perencanaan promosi jabatan dipusahaan dapat diketahui oleh seluruh karyawan.	15	50%	15	50%
2.	Pimpinan perusahaan berperan aktif dalam merencanakan karir karyawan.	18	60%	12	40%
3.	Kesempatan untuk berkembang dalam karir dipusahaan berlaku adil dan terbuka bagi seluruh karyawan.	9	30%	21	70%
4.	Saya tetap optimis dalam meraih kesuksesan karir dengan bakat dan minat yang saya miliki sehingga saya yakin lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.	24	80%	6	20%
5.	Sistem perencanaan karir yang sudah dibangun dapat mencapai target/tujuan awal perusahaan.	12	40%	18	60%

Sumber Data: Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

Berdasarkan dari survey 30 responden Kantor Direksi di PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung menunjukkan bahwa perencanaan karir pada karyawan kurang optimal. Dimana untuk variabel perencanaan karir karyawan sebanyak 30% menjawab Ya untuk karyawan yang merasa kesempatan untuk berkembang dalam karir dipusahaan nya berlaku adil dan terbuka dan sisanya sebanyak 70%

menyatakan Tidak bahwa berkesempatan untuk berkembang dalam karir diperusahaan tersebut belum terbuka bagi seluruh karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Kasubdiv SDM Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung yang mengatakan bahwa kesempatan untuk berkembang dalam karir diperusahaan belum berlaku adil dan terbuka bagi seluruh karyawan dikarenakan sejak tahun 2012 sampai saat ini belum adanya pengangkatan karyawan yang signifikan sehingga kesempatan berkembang karyawan belum optimal.

Dengan adanya sistem perencanaan karir yang sudah dibangun dapat mencapai target/tujuan awal perusahaan menjawab sebanyak 40% dengan menyatakan Ya dan sisanya sebanyak 60% menyatakan Tidak bahwa sistem perencanaan karir yang sudah dibangun belum mencapai target/tujuan awal perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Kasubdiv SDM Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung yang mengatakan bahwa perencanaan karir yang terjadi saat ini belum optimal ataupun sistem perencanaan karir yang sudah ditetapkan belum terlaksana dengan baik oleh seluruh karyawan dikarenakan pada perusahaan sendiri ditemukan fenomena mengenai aturan-aturan baru yang dikeluarkan pimpinan baru di perusahaan yang memaksa atau mengharuskan karyawan melaksanakan aturan/perencanaan tersebut tetapi aturan yang dibuat oleh pimpinan sistemnya belum tertulis sehingga menjadikan karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan perusahaan dalam merencanakan karir.

Selain faktor Perencanaan Karir, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Efikasi Diri (*Self Efficacy*). Efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi tertentu. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri mereka, dan bertindak. Dacre Pool, L., & Sewell, P (2007).

Efikasi diri berperan penting dalam menjalankan sebuah perusahaan untuk tujuan yang akan dicapai karena dengan keyakinan diri yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya itu sendiri.

Tabel 1.4 Kuesioner Awal X2 Efikasi Diri (Self Efficacy)

NO	PERNYATAAN	YA	PRESENTASI (%)	TIDAK	PRESENTASI (%)
			YA		TIDAK
1.	Memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menetapkan target yang ditentukan diri sendiri.	21	70%	9	30%
2.	Memiliki kendali bahwa apa yang dikerjakan menjadi tanggung jawab diri sendiri.	9	30%	21	70%
3.	Memiliki motivasi dan keyakinan dalam menghadapi hambatan.	12	40%	18	60%
4.	Memiliki kemampuan yang lebih sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	50%	15	50%

Sumber Data: Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

Berdasarkan dari hasil survey 30 responden di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung menunjukkan bahwa karyawan memiliki kendali control bahwa apa yang karyawan kerjakan dapat menjadi tanggung jawab diri sendiri menjawab sebanyak 30% menyatakan Ya dan sebanyak 70%

menyatakan Tidak bahwa karyawan kurang memiliki kesadaran dan kendali control bahwa apa yang dikerjakan tidak dapat menjadi tanggung jawab diri sendiri.

Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi dan keyakinan dalam menghadapi hambatan-hambatan 20% menyatakan Ya sehingga karyawan tetap percaya diri dan tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menyatakan Tidak sebanyak 80% menyatakan kurangnya motivasi dan keyakinan karyawan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi yang dapat menyebabkan ketidakpercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Kasubdiv SDM Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung yang mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena keterpaksaan, ini terjadi karena kurangnya motivasi yang kuat dalam menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi. Juga kurangnya kesadaran dan kendali *control* mengenai apa yang dikerjakan karena karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan belum menjadi tanggung jawab diri sendiri. Dengan ini bahwa Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebab kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2005:43).

Berikut hasil kuesioner awal penelitian berdasarkan Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Tabel 1.5 Kuesioner Awal Y Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	YA	PRESENTASI (%)	TIDAK	PRESENTASI (%)
			YA		TIDAK
1.	Saya dapat bekerja dengan cepat dan bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu.	9	30%	21	70%
2.	Saya mengalami kesulitan dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.	12	40%	18	60%
3.	Saya dapat berkontribusi dengan baik dengan sesama kerja di perusahaan ketika diberikan tugas yang lebih berat oleh atasan.	21	70%	9	30%
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun tugas yang didapatkan lebih sulit dari rekan kerja saya.	15	50%	15	50%
5.	Saya percaya diri menyelesaikan tugas dengan ide yang saya punya walaupun harus berbeda dengan rekan kerja saya.	18	60%	12	40%

Sumber Data: Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

Berdasarkan dari hasil survey 30 responden di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan cepat dan bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu responden menjawab sebanyak 30% menyatakan Ya dan sisanya yang menyatakan Tidak sebanyak 70% responden bahwa karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dalam satu waktu.

Karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan menyatakan Ya sebanyak 40% dan yang menyatakan Tidak sebanyak 60% bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Kasubdiv SDM Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung yang mengatakan bahwa karyawan belum bisa mengerjakan beberapa pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas belum dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan dan terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah diberikan perusahaan, itu semua dikarenakan beberapa karyawan belum memiliki kuantitas dan kualitas bekerja yang baik. Juga terjadinya fenomena mengenai beberapa karyawan yang mengeluh atas pekerjaannya yang bertambah tetapi uang lembur/tambahan tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut mengalami beberapa masalah yang terkait dalam variabel yang dibahas mengenai Perencanaan Karir dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) yang kurang optimal pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dengan ketidakpuasan karyawan dalam kebijakan pimpinan dan ketidakpercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari ketiga variabel yang dibahas semuanya mempunyai hubungan yang saling berkaitan satu dengan yang lain seperti perencanaan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan juga perencanaan karir dan efikasi diri sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan tersebut maka perusahaan dan karyawan bisa mengetahui peran pentingnya perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kinerja itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesempatan pertumbuhan dan perkembangan karyawan dalam karir nya masih kurang.
2. Sistem perencanaan karir belum mencapai target/tujuan yang diinginkan perusahaan.
3. Masih ada keterpaksaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Karyawan kurang memiliki kesadaran dan kendali control mengenai apa yang dikerjakan sehingga karyawan merasa pekerjaan tersebut belum menjadi tanggung jawab diri sendiri.
5. Kurangnya motivasi pada karyawan dalam menghadapi hambatan-hambatan ketika menyelesaikan pekerjaan.
6. Karyawan belum bisa mengerjakan beberapa pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas belum dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
7. Karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

8. Pemberian insentif (uang lembur) yang belum optimal dengan pengorbanan karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Karir, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir Penelitian dan untuk mencari, mengumpulkan data-data juga mendapatkan informasi sebagai bahan penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah diatas maka Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Perencanaan Karir, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang pengaruhnya Kinerja Karyawan melalui Perencanaan Karir dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*), sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi karyawan dalam mencapai dan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi serta dapat melancarkan kemajuan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Bagi karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Dapat memberi informasi tentang peningkatan Kinerja Karyawan melalui Perencanaan Karir dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) agar menjadi rangsangan sehingga menghasilkan daya saing dan produktivitas yang tinggi agar dapat

menjadi *feedback* terhadap Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri. Menambah wawasan mengenai persoalan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam permasalahan yang lebih nyata.
2. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti melakukan penelitian pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII yang beralamat di Jl. Sindangsirna No. 04, Gegerkalong, Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Dalam melakukan penelitian ini penulis membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai

revisi seminar usulan penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1.6 Waktu Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Penelitian 2019					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Persiapan						
	Pengajuan Judul						
	Acc Judul						
2.	Bimbingan Usulan Penelitian						
3.	Acc Usulan Penelitian						
4.	Seminar Usulan Penelitian						
5.	Revisi Seminar Usulan Penelitian						
6	Penelitian Lapangan						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Acc Skripsi						
9	Sidang Akhir Skripsi						