

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang diperlukan dalam sebuah perusahaan. Berjalannya sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Bohlander dan Snell (2010), manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perencanaan SDM akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan bakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan menjadikan perusahaan yang lebih kompetitif. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan perlu menggali bakat yang ada pada karyawan. Untuk menarik dan mempertahankan bakat, perusahaan perlu mengetahui bakat apa yang diinginkan. Sebagai akibatnya, perusahaan harus membuat sistem insentif sesuai dengan kebutuhan bakat (Bethke-Langenegger *et al.*, 2011).

Menggali bakat yang ada pada karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan manajemen bakat. Manajemen bakat adalah pendekatan dasar

terkait dengan pekerjaan strategis personalia, termasuk aplikasi sumber daya manusia, evaluasi kinerja, sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan, penempatan, upaya untuk menjadi agen perubahan, dan pengembangan kepemimpinan (Altindag *et al.*, 2018).

Manajemen bakat secara bertahap semakin penting dalam beberapa tahun terakhir, dapat digunakan untuk menemukan karyawan berbakat dengan menggunakan teknik seperti perencanaan karir, pengembangan karir, dan pelatihan (Altindag *et al.*, 2018). Menurut Harmen dan Muhammad (2018), menyatakan bahwa faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi adalah beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk bakat sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tentu ada faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah kompetensi pola pikir bakat. Pola pikir merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya pola pikir yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Dessler (2010) mendefinisikan pola pikir sebagai salah satu karakteristik yang dapat ditampilkan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat menghasilkan kinerja.

Selain faktor dari kompetensi pola pikir bakat, diperlukan adanya efikasi diri. Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah penilaian

individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk melakukan tugas, capai sebuah tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Menurut definisi, efikasi diri terhadap pekerjaan merupakan penilaian yang dibuat mengenai kemampuan individu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (Jungert *et al.*, 2013). Efikasi diri sangat diperlukan bagi seorang karyawan karena ada kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ivancevich *et al* (2006) dalam Fadilah *et al* (2018) menyatakan efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan pribadi tentang kompetensi.

Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja merupakan catatan dari hasil (*output*) yang diperoleh dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan perusahaan (Mkamburi dan Mary, 2017). Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya. Hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan selalu memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik dapat tercapai jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 1998). Hal ini dikuatkan juga oleh teori Colquit *et al* (2011), di mana kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan

kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Untuk itu perusahaan harus memiliki upaya-upaya dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena dengan kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan tersebut, yang pada akhirnya tujuan atau kinerja perusahaan akan tercapai. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini seperti yang terjadi pada CV. Lucky Furnicraft yang beralamatkan di Jalan Johar Kedungsana Cirebon - Bandung KM. 12 No. 5 Blok Pakuwon (Depan PT Daiwabo Industrial Fabrics Indonesia), Kec. Plumbon, Cirebon, Jawa Barat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, meningkatnya jumlah permintaan pada CV. Lucky Furnicraft pada kenyataannya menyebabkan masalah bagi perusahaan sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang dihadapi oleh CV. Lucky Furnicraft diantaranya seperti ketersediaan bahan baku dan ketidakstabilan kinerja karyawan.

Salah satu faktor terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan adalah kurangnya kompetensi pola pikir bakat yang dianggap memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi pola pikir bakat mampu memberikan pengaruh peningkatan kinerja karyawan dengan menggali pengetahuannya sehingga mampu mengatasi lonjakan permintaan yang terjadi

dalam perusahaan. Disamping itu, efikasi diri juga menjadi penyebab dari ketidakstabilan kinerja karyawan. Tidak adanya keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam diri karyawan membuat kinerjanya menjadi menurun. Dengan demikian, kurangnya kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri dalam diri karyawan mengakibatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan menurun sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi pola pikir bakat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?
3. Apakah kompetensi pola pikir bakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?

7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
6. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
7. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan penilaian atau kebijakan terhadap para karyawannya.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang terkait dengan kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

