

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Salah satu aspek paling penting yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan (Robbins and Judge, 2006). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Tidak semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena belum tentu setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Walaupun memiliki potensi-potensi yang dapat dikembangkan, jika karyawan tidak memiliki keyakinan dalam dirinya maka kontribusi yang diberikan untuk perusahaan tidaklah optimal.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Menurut Sadarusman (2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Tjiptono (2000) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti atau signifikan. Agar dapat terus berkembang, karyawan membutuhkan ruang untuk mengaktualisasikan diri baik secara mental maupun kemampuan. Karyawan yang diberikan pemberdayaan akan menunjukkan sikap yang lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan yang ada. Fleksibilitas ini dapat terjadi karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan mempunyai wewenang untuk mengambil suatu keputusan dan tidak selalu memerlukan ijin dari atasan.

Selain faktor eksternal, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh dukungan internal individu. Menurut Indarti (2010) *self-efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Atau dengan kata lain, kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam pengembangan minat seseorang.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Siagian (2007) pengembangan karir atau adalah

perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Saat ini kondisi pembangunan infastruktur di Indonesia semakin marak. Oleh karena itu dibutuhkan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, salah satunya yaitu PT Acset Indonusa, Tbk.

PT Acset Indonusa, Tbk. didirikan pada tahun 1995 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang spesialis fondasi, pembongkaran sistematis, pembangunan gedung-gedung pencakar langit dan pekerjaan sipil, hingga bidang infrastruktur di tanah air. PT Acset Indonusa, Tbk. juga mengandalkan karyawan yang berkompeten di masing-masing sektornya terutama disektor konstruksi. (Sumber: PT Acset Indonusa Tbk).

Berikut adalah tabel jumlah pendapatan dan kinerja PT Acset Indonusa, Tbk. selama 5 tahun terakhir dapat di lihat pada gambar 1.1.

Tabel 1.1.

Data Pendapatan dan Kinerja PT Acset Indonusa, Tbk.

Tahun	Pendapatan	HASIL KINERJA DI BERBAGAI SEKTOR			
		Fondasi %	Konstruksi %	Infrastruktur %	Lain-lain %
2015	1,36 Trillion	33 %	65%	2%	-
2016	1,79 Trillion	19 %	79%	2%	-
2017	3,02 Trillion	9%	24%	63%	4%
2018	3,72 Trillion	5%	17%	76%	2%
2019	3,95 Trillion	10%	21%	66%	3%

Sumber : PT Acset Indonusa, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT Acset Indonusa Tbk setiap tahunnya mengalami kenaikan pada tingkat pendapatan yang dipengaruhi oleh pengerjaan proyek di setiap sektornya. Pendapatan usaha emiten berkode

saham ACST itu tumbuh 68,7% secara *year on year* pada 2017. Pendapatan naik dari Rp1,79 triliun menjadi Rp3,02 triliun. Berdasarkan sumber pendapatan usaha, sektor infrastruktur memimpin kontribusi dengan persentase 63%. Sementara itu, sektor lain menyusul dengan kontribusi masing-masing yakni konstruksi 24%, fondasi 9%, dan lainnya 4%. Sektor infrastruktur masih memegang peranan terbesar dalam pendapatan perusahaan mengingat bahwa sektor ini merupakan kontributor tertinggi dari total perolehan kontrak baru ACST pada 2017. (<https://market.bisnis.com>,2017).

Pada tahun 2018, PT Acset Indonusa Tbk berhasil membukukan pendapatan senilai Rp3,72 triliun atau naik 23,33% dibandingkan tahun 2017 yang hanya tercatat sebesar Rp 3,02 triliun. Kontribusi terbesar pendapatan tersebut hadir dari proyek pembangunan infrastruktur sebesar 76%, konstruksi 17%, dan kemudian diikuti oleh sektor fondasi 5%, dan sisanya sebesar 2% dari proyek lainnya. (<http://ekbis.sindonews.com>, 2018).

PT Acset Indonusa Tbk (ACSET) menutup tahun 2019 dengan mencatatkan kenaikan pendapatan 5,96%, dari Rp3,72 triliun menjadi Rp3,95 triliun. Pencapaian lain dalam semester ini adalah diresmikannya proyek Jalan Tol Layang Jakarta-Cikampek II (Japek II) oleh Presiden Joko Widodo pada 12 Desember 2019 lalu. Tol Japek II merupakan proyek Kerja Sama Operasi (KSO) bersama dengan Waskita Karya dan merupakan tol layang terpanjang di Indonesia. Dengan diresmikannya Tol Japek II membuktikan kontribusi nyata ACSET untuk pembangunan infrastruktur Indonesia. Seiring dengan ini, perusahaan juga senantiasa melakukan perbaikan secara kontinu dalam aspek

pengelolaan proyek dan pengelolaan finansial untuk dapat membukukan hasil yang lebih baik bagi seluruh kepentingan stakeholders. Berdasarkan kontribusi lini bisnis dalam perolehan pendapatan, sektor infrastruktur berkontribusi sebesar 66%, konstruksi sebesar 21%, fondasi sebesar 10% dan sektor lainnya 3%. (<https://ekbis.sindonews.com>,2019).

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Edy, 2015).

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Sebagaimana firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

“Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu’ah:10)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan

hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal tersebut telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, *Self-Efficacy*, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Acset Indonusa, Tbk Jakarta)”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja PT Acset Indonusa Tbk ?
4. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan, *self efficacy*, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk ?
5. Bagaimana tinjauan Islam terhadap pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui secara parsial sejauh mana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk.
2. Untuk mengetahui secara parsial sejauh mana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk.
3. Untuk mengetahui secara parsial sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk.
5. Untuk mengetahui tinjauan Islam terhadap pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Acset Indonusa Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini maka penulis dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan dan pengembangan diri dalam aplikasi ilmu yang telah didapat, khususnya kejelasan penerapan ilmu tentang pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan pengembangan karir dalam satu bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat mengerti bagaimana perbandingan antara teori-teori

sumber daya manusia yang telah didapat dalam perkuliahan selama ini dengan praktek dunia nyata pada sebuah perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk menyusun kebijaksanaan dan keputusan manajer perusahaan dalam bidang sumber daya manusia serta dapat menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya yang lebih mendalam.