

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan sumber daya manusia cenderung menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai sumber pembangunan, dan diharapkan dapat menciptakan manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia pada arti ini menekankan pada pentingnya pemberdayaan manusia, kemampuan manusia untuk mengaktualisasikan segala potensinya sebagai manusia, dengan harapan agar negara dan bangsa dapat memainkan peranan sebagai subyek yang mandiri dalam interaksi global. Untuk dapat merekonstruksikan organisasi agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan global tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang efektif sehingga dapat mengelola organisasinya mencapai tujuan organisasi.

Para karyawan yang sukses dalam pekerjaannya adalah orang-orang yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, mampu mengatasi situasi apabila dalam bekerja menemui hambatan, tidak mudah menyerah dan terus menerus berusaha sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Ciri-ciri perilaku demikian diantaranya juga dapat ditemukan pada orang-orang yang memiliki keyakinan akan kemampuan diri yang tinggi dalam melakukan sesuatu.

Aspek keyakinan akan kemampuan diri ini merupakan salah satu karakter kepribadian yang dikenal dengan sebutan efikasi diri. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah

satunya adalah peningkatan dalam hal efikasi diri karyawan. Menurut peneliti, efikasi ini perlu ditelaah karena merupakan faktor yang mungkin mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap keadaan-keadaan disekitarnya demi mencapai hasil tersebut. Robbins (2001) menemukan bahwa semakin tinggi efikasi seseorang maka semakin besar kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Efikasi diri yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya motivasi dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Jika dikaitkan dengan teori motivasi, maka orientasi tujuan yang tinggi akan muncul jika seseorang memiliki keinginan untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Dikatakan pula bahwa semakin tinggi efikasi seseorang maka semakin besar kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas.

Bandura (1997) menerangkan bila seorang karyawan dengan efikasi diri yang tinggi berada dalam suatu lingkungan kerja yang bertanggung jawab (adanya promosi dan hadiah berdasarkan kompetensi dan prestasi) maka aspirasi karyawan untuk melakukan suatu aktivitas yang lebih produktif akan meningkat. Kondisi seperti inilah yang memungkinkan individu secara substansial terlatih untuk mengendalikan seluruh kehidupannya dengan mengembangkan diri.

Efikasi diri yang rendah dengan tanggung jawab yang rendah membuat karyawan menjadi apatis. Mereka tidak memiliki usaha yang memadai, baik