BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (wayne dan awad, 1981). pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan (siagian, 1996). kondisi "*conditio sine quanon*" ini dapat dikategorikan sebagai bentuk investasi yaitu human investasi. meskipun program orientasi pengembangan ini memakan waktu dan dana, semua organisasi mempunyai keharusan untuk melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Sukses dalam karir pasti menjadi impian setiap orang. Tapi untuk mencapainya, ada beberapa cara yang perlu diperhatikan. Salah satunya menetapkan tujuan dalam perencanaan karir, karena tujuan karir itu sendiri adalah sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa depan sebagai tolak ukur keberhasilan karirnya. Selain itu, konsep diri yang baik juga me mpunyai pengaruh

yang cukup penting dalam perencanaan karir. Karena dengan konsep diri yang baik dapat membuat perencanaan karir berjalan dan dapat berkembang secara baik.

Setiap individu pasti mempunyai tahapan-tahapan dari pencapaian dalam karir di kehidupannya. Tahapan-tahapan tersebut dilakukan pada saat mereka sedang berada dalam suatu perusahaan, lembaga atau instansi. Dalam merencanakan berbagai tahapan tersebut, mereka harus memiliki konsep diri yang baik untuk mencapai segala keinginan yang ingin mereka capai tersebut. Konsep diri ada karena manusia itu berbeda dengan manusia yang lainnya. Konsep diri mereka dapat diciptakan dan tergantung dari apa yang mereka inginkan suatu saat yang akan datang.

Konsep diri merupakan pandangan dan perasaan kita tentang diri kita, presepsi tentang diri ini boleh bersifat fisik, psikologi dan social. Konsep diri meliputi apa yang kita pikirkan dan apa yang kita rasakan tentang diri kita sendiri. Dari pendapat (Rahmat, 2003) tersebut, kita bisa menyimpulkan bahwa konsep diri tersebut bisa kita ketahui dari pendapat kita sendiri. Apakah kita merasa cantik, tampan, sehat, gemuk, kurus atau justru sebaliknya.

Menurut (Rivai 2003) perencanaan harus dipertimbangkan terus-menerus. Individu harus merancang rencana sekarang sehingga akan beradaptasi dengan perubahan dan akan menyediakan alternatif untuk masa depan. Begitu pula dengan karir seseorang. Ada beberapa istilah mengenai karir, yaitu karir merupakan seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya, bahkan ada yang mengungkapkan karir merupakan suatu keberuntungan.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek afektif tentang invididu itu sendiri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Tumbuhnya efikasi diri merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam keberhasilan menghadapi tuntutan kehidupan. Efikasi menjadi penting untuk menjawab tuntutan kehidupan atau tugas yang diberikan karena dengan efikasi diri karyawan tidak mudah menyerah hingga tercapainya hasil yang diharapkan (Bandura, 1994). Karyawan yang memiliki efikasi diri akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau tantangan yang diberikan. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut memiliki efikasi diri sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan tujuan pengembangan diri.

Luthans (2006) mengatakan bahwa salah satu penggerak motivasi adalah *Self Efficacy*, yang berarti keyakinan seseorang pada kemampuannya. (Bandura 1994) menjekaskan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. *Self Efficacy* yang tinggi terlihat dari adanya pandangan yang optimis, mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang di hadapi, yakin akan kemampuan yang dimiliki dan mampu belajar dari pengalaman, dan *Self Efficacy* yang rendah di lihat dari tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali *Self Efficacy* mereka ketika menghadapi masalah. Didalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka sesungguhnya. Rasa percaya diri yang meningkatkan keinginan untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Self Efficacy yang rendah, tergambar dari karyawan yang masih belum terlalu memahami keahliannya dalam bekerja, seperti ketidak yakinanya terhadap kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di tempat kerja, dan tidak mampu menyikapi situasi dan kondisi di tempat kerja. Permasalahan yang dijelaskan mengungkapkan bahwa rendahnya *Self Efficacy* karyawan dalam bekerja karena ketidak yakinannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan bersikap pesimis dalam bekerja, merasa tidak memiliki potensi yang besar dan tidak bisa diandalkan dalam tim bekerja. Dari permasalahan tersebut juga mengungkapkan rendahnya motivasi kerja karyawan yang di sebabkan oleh *Self Efficacy* yang rendah Herzberg (dalam Anoraga 2003).

Perencanaan karir merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya (Simamora 2001). Perencanaan karir meliputi kegiatan pengumpulan informasi tentang peluang karir, mencari kinerja dan kompetensi umpan balik melalui jaringan dan tindakan (Sturges et al 2005).

Pengembangan Karir adalah suatu rencana pelaksanaan karir. Pengembangan karir adalah peningkatan - peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu karir (Handoko 2008). Pengembangan suatu karir sangat diharapkan oleh pegawai sebab dalam pengembangan karir akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari hak yang telah sebelumnya, baik hak yang wujud finansial maupun tidak finansial seperti hak finansial kaitannya dengan kenaikan pendapatan, penambahan fasilitas dari perusahaan dan tunjangan-tunjangan, sedangkan non finansial misal status sosial, perasaan bangga.

Pengembanagn karir dapat dilihat dari peningkatan karir seseorang dari tingkat yang satu ke tingkat yang lainnya. Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari pegawainya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik. Pengelolaan harus dilakuan dengan sebaik mungkin dan dikembangkan sebab organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan dapat meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai suatu tujuan (Robin 2003).

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan - kesempatan yang secara realistis tersedia (Mondy 1993). Selain itu pengembangan karir adalah tidak lebih tanggung jawab organisasinya, tetapi karyawaan terus akuntabilitas untuk mengelola karir mereka sendiri, oleh sebab itu keterampilan dan kemampuan karyawan perlu didefinisiksan untuk tetap berharga bagi organisasi mereka. pengembangan karir adalah tentang pengembangan karyawan yang menguntungkan kedua individu dan organisasi, dan merupakan proses yang kompleks Puah dan (Anthram 2006). (Leibowitz et al 1986) berpendapat bahwa pengembangan karir melibatkan terorganisir, diformalkan, direncanakan upaya untuk mencapai keseimbangan antara karir individu kebutuhan dan persyaratan tenaga kerja organisasi.

Sistem program pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan . Menurut Rivai pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan merupakan suatu pendekatan-pendekatan kegiatan secara formal untuk peningkatan-peningkatan atau perbaikan-perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, menambah pengetahuan dan kemampuan individu

Fenomena yang terjadi pada kantor Balai Pelaksana Jalan Nasional Maluku Utara (BPJN) adalah masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam bekerja, yang pada akhirnya hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Akibat dari kinerja yang terganggu tersebut maka perencanaan karir pegawai pun menjadi terhambat. Selain dapat mempengaruhi perencanaan karir pegawai tidak adanya kepercayaan diri dalam bekerja pun dapat berpengaruh pada pengembangan karir seorang pegawai..Hal ini dapat menyebabkan masa kerja yang lama dengan posisi yang sama dan tidak ada perubahan.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Angriana, dkk 2014) yang meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap perencanaan karir . selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Utomo 2017) tentang hubungan antara *self efficacy* dengan perencanaan karir juga memiliki hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan perencanaan karir. Dan hasil penelitian (Permatasari 2006)

adalah adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Dengan kata lain ketiga variabel ini saling berhubungan atau berkaitan.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti bertujuan meneliti mengenai dengan " Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara".

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perencanaan karir pegawai pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap pengembangan karir pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap perencanaan karir pegawai pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perencanaan karir pegawai melalui pengembangan karir sebagai variabel mediasi pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara.
2. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap pengembangan karir pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap perencanaan karir pegawai pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara.
4. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai melalui pengembangan karir sebagai variabel mediasi pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Maluku Utara.

1.4 Manfaat penelitian

1. Memberikan informasi dan masukan mengenai alasan efikasi diri mahasiswa yang bekerja pada saat penyusunan skripsi sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi mahasiswa yang lain agar dapat menyelesaikan skripsinya pada saat yang tepat tanpa diganggu oleh pekerjaan yang sedang dijalaninya.
2. Memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberdayaan pegawai, *self-efficacy*, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya yang lebih mendalam.