

**BAB I****PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Untuk dapat bertahan di tengah persaingan yang ada, maka perusahaan jasa sekarang harus terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik sehingga diharapkan konsumen dapat merasa puas dan terus menggunakan jasa dari perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, karyawan adalah sebagai sumber daya yang menjadi aset perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Karena seringkali karyawan memberikan kontribusi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan misalnya karyawan yang datang tepat waktu untuk bekerja tentunya mereka telah menunjukkan kinerja dan kontribusi yang baik bagi perusahaan dengan hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bahkan mungkin selesai lebih awal. Berbeda dengan karyawan yang datang terlambat tentunya mereka tidak menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan karena waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi terhambat karena karyawan tersebut datang terlambat.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dan pelaksana segala kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan sampai dengan pengambilan keputusan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai

## *BAB I PENDAHULUAN*

tujuannya. Sumber daya yang ada dalam perusahaan meliputi semua orang baik pemimpin maupun karyawan yang memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Jadi tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar.

Oleh karena itu, setiap perusahaan sangat mengharapkan karyawan bekerja dengan memberikan dan menunjukkan kinerja terbaiknya karena kinerja suatu perusahaan ditentukan dari kinerja para karyawannya sendiri. Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan dan mempunyai hubungan yang erat dengan tujuan organisasi (Wibowo, 2011).

Jadi semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan menghadapi persaingan global. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi maka diperlukan motivasi yang tinggi. Namun dalam kenyataannya, para karyawan seringkali dihadapkan pada rasa jenuh dan bosan dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada menurunnya hasil kerja dan kinerja karyawan. Untuk menghindari dampak kejenuhan yang dirasakan para karyawan, maka perusahaan harus dapat memicu semangat kerja.

Seperti dalam Bonner dan Sprinkle (2002) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Dalam variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten psikologis, harapan, optimis, pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Sementara itu, variabel lingkungan

## BAB I PENDAHULUAN

meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Didalam variabel orang (individu) terdapat *psychological capital* yaitu keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh: adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*), keyakinan (*optimisme*), harapan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resiliency*) Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Apabila orang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan , maka diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan *Marketing* PT. Agrodana Futures".

### 1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan persoalan sebagai berikut:

1. Seberapa besar *psychological capital* karyawan *marketing* di PT. Agrodana Futures?
2. Seberapa besar kinerja karyawan *marketing* di PT. Agrodana Futures?
3. Seberapa besar *psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *marketing* di PT. Agrodana Futures?

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *psychological capital* karyawan di PT. Agrodana Futures.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan di PT. Agrodana Futures.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *psychological capital* pada kinerja karyawan di PT. Agrodana Futures.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Implikasi Praktis bagi PT. Agrodana Futures

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan *marketing*.

#### 2. Implikasi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengimplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan *marketing*.