

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman semakin terus berkembang sehingga terdapat perubahan mulai dari teknologi, ekonomi hingga pertumbuhan penduduk di Indonesia yang semakin bertambah, sehingga menuntut individu untuk dapat beradaptasi pada lingkungan dan memiliki kemampuan baik *soft skill* ataupun *hard skill*. Keberhasilan perusahaan berada pada kinerja sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia memiliki peran penting di organisasi. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik, kebutuhan dan fasilitas yang akan digunakan harus SDM memadai, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang memiliki kualitas baik dan memiliki keunggulan, agar dapat mempertahankan kinerja di perusahaan. Melakukan pengelolaan SDM dengan baik akan mewujudkan tujuan perusahaan. SDM menjadi faktor utama dalam perusahaan, untuk mensukseskan perusahaan menurut Agustyna dan Prasetio (2020). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tenaga kerja yang digunakan dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi.

Menurut Marwansyah (2019:4) Sumber Daya Manusia merupakan individu yang menjalankan perencanaan untuk tujuan-tujuan pada perusahaan meliputi atas perencanaan, rekrutmen, dan kesehatan kerja hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Sumber daya sangat penting bagi organisasi karena sudah memberikan tenaga dalam melakukan kinerja, dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Ali, F. et al. (2021) perusahaan harus memperhatikan SDM dalam mencapai target-target perusahaan dan mengelola SDM secara optimal, Karena SDM memiliki peran penting sehingga perusahaan harus mengupayakan memiliki SDM yang unggul dan bermutu, hal ini bertujuan memberikan kontribusi dalam kesuksesan perusahaan. Menurut Agustyna dan Prasetio (2020) Pengelolaan SDM dengan optimal akan memberikan keunggulan dan kemajuan bagi perusahaan.

Pada 8 Desember 2019 ditemukan kasus Pneumonia yang penyebabnya tidak dapat diketahui hingga saat ini, virus ini pertama kali ditemukan di Wuhan, Hubei China. *World Health Organization (WHO)*, melakukan identifikasi dan menyatakan bahwa virus tersebut bernama *Coronavirus Disease 2019 (covid-19)*. Virus ini sudah menyebar di seluruh dunia. WHO mengumumkan covid-19 sebagai *pandemic* (Susilo et al., 2020). Di Indonesia pertama kali mengkonfirmasi kasus covid pertama tanggal 2 maret 2020 (Almuttaqi, 2020). Kasus pertama diduga berawal dari pertemuan seorang warga negara Indonesia dengan warga negara asing Jepang yang datang ke wilayah Indonesia (Detikcom, 2020). Jumlah kasus COVID-19 sampai saat ini terus bertambah, berdasarkan informasi dari Kompas.com mengatakan berdasarkan pada data Kamis, 24 Februari 2022 pukul 12.00 WIB diketahui penambahan kasus baru positif sebanyak 57.426 orang dalam 24 jam terakhir. Penambahan kasus covid terus meningkat saat ini di Indonesia mencapai 5.408.328 orang, terhitung sejak kasus pertama yang telah diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada 2 maret 2020. Dengan adanya *pandemic* COVID-19 membuat pemimpin perusahaan memikirkan solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Tanjung, dan Zulhardi (2019), kinerja karyawan merupakan prestasi atas pencapaian kerja yang telah dicapai. Perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan perusahaan dapat memperoleh keuntungan Gibson (2018). Penilaian kinerja dinilai selama periode tertentu kemudian dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan Arda (2017). Kontribusi karyawan di perusahaan meliputi absensi kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja dan sikap saat bekerja A.N. Candra (2017). Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial untuk perusahaan Bagaskara dan Raharja (2018). Dapat disimpulkan perusahaan wajib untuk menciptakan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja yang optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian Fauzan Ali, Dewie Tri (2021), memberikan pendapat jika kinerja pada karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap keberhasilan pada perusahaan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menyusun kembali rencana dalam meningkatkan kinerja Hakim dan Fanani (2019).

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD)

No	Unsur-Unsur Penilaian	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		N	Ket	N	Ket	N	Ket	N	Ket	N	Ket	N	Ket
1	Kerjasama	86	Baik	80	Baik	79	Cukup	77	Cukup	74	Cukup	75	Cukup
2	Kuantitas Pekerjaan	77	Cukup	79	Cukup	78	Cukup	80	Baik	75	Cukup	78	Cukup
3	Kualitas Pekerjaan	74	Cukup	75	Cukup	69	Cukup	72	Cukup	70	Cukup	78	Cukup
4	Ketepatan Waktu	80	Baik	85	Baik	84	Baik	78	Cukup	77	Cukup	80	Baik
5	Kreativitas	79	Cukup	82	Baik	80	Baik	79	Cukup	78	Cukup	82	Baik
Rata-Rata		79,2%		80,2%		78%		77,2%		74,80%		78,60%	

Sumber : PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD)

Berdasarkan tabel diatas hasil kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD) mengalami kenaikan dan penurunan atau kinerja yang tidak stabil dikarenakan tujuan perusahaan. Standar yang sudah disepakati belum tercapai secara maksimal. Pada tahun 2016 jumlah rata-rata 79,2%, tahun 2017 80,2%, tahun 2018 78%, tahun 2019 77,2%, tahun 2020 74,80%, tahun 2021 78,60%.

Karyawan yang menciptakan prestasi atau pencapaian kerja yang baik dengan menggunakan kuantitas dan kualitas yang akan dicapai, dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang dengan baik, Sherlie et al (2020:756). Karyawan dengan kinerja yang baik membuat perusahaan dapat mencapai target-target yang sudah direncanakan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi hal terpenting di perusahaan, untuk menentukan proses tercapai tujuan-tujuan perusahaan Ekhsan (2020). Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui hasil kerja yang telah dilakukan karyawan Abdurrahman (2019).

Hasil Pra-survey dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan memperoleh hasil bahwa, PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD) mengalami permasalahan kurangnya *self efficacy* dan

lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga peneliti memilih kinerja sebagai Variabel (Y). Adapun variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti : *self efficacy*, komunikasi, stress kerja, motivasi, kerjasama tim, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepercayaan. Tetapi saya memilih *self efficacy* sebagai variabel (X₁) karena *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan tidak memiliki keyakinan dan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan dan (X₂) lingkungan kerja, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Apriliani, N. D. et al (2021). Kinerja karyawan yang baik didukung dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada *self efficacy* akan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan akan menimbulkan rasa percaya diri, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali. F, et al (2021) menyatakan kurangnya *self efficacy* menyebabkan karyawan yang kurang peduli terhadap pencapaian target yang telah diberikan, dan kurangnya kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan. Dan Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali.,F et al menyatakan kurangnya lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan menurun.

PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan, merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan memiliki jenis usaha dalam bidang infrastruktur, *property* dan jasa keuangan untuk mencapai maksud dan tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Perusahaan ini juga bergerak di bidang Pengelolaan Air Minum, Pengelolaan Transportasi Limbah Medis dan Pasar, didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan air bersih untuk masyarakat, memberikan pelayanan untuk mengangkut sampah limbah medis dari beberapa rumah sakit yang ada di Tangerang Selatan dan memberikan pelayanan untuk pasar bersih. Sehingga PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD) membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dalam meningkatkan target organisasi, dan manajemen perusahaan harus mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar pelanggan puas terhadap pelayanan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD).

Menurut Ary dan Sriathi (2019) *self efficacy*, mempengaruhi kinerja karyawan. Narendra (2017) menyatakan *self efficacy* berdampak terhadap pekerjaan dan keberhasilan para karyawan, *self efficacy* menjadi suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki saat melaksanakan pekerjaan dan membuat proses untuk menyelesaikan pekerjaan yang akan dicapai agar tujuan pada perusahaan tercapai (Priyantono, 2017), Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan jika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, tujuan dan pencapaian yang telah ditentukan perusahaan dapat terwujud dengan baik, dan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki rasa *Self Efficacy* karyawan sulit untuk mencapai tujuan tersebut karena karyawan akan menganggap tugas yang diberikan sebagai beban, dan tidak dapat menciptakan kinerja yang sudah ditentukan. Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dapat membuat jadwal untuk menyelesaikan pekerjaan, dan mempunyai tujuan menyelesaikan pekerjaan, memotivasi diri sendiri saat mengalami kesulitan, maka dari itu perusahaan memiliki peran dalam meningkatkan *Self Efficacy* pada para karyawannya Menurut Dwi Sugmawati (2018).

Selain *Self Efficacy*, Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan mempengaruhi keseluruhan hubungan yang terjadi pada karyawan ditempat kerja menurut Agung, et al (2019). Menurut Alfian, F. et al (2021) segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja, aktivitas kerja, dan segala bentuk hubungan terhadap rekan kerja, dan atasan termasuk dengan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat karyawan merasa nyaman dan senang sehingga, berdampak baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja Hanifah., A. D. (2021). Dengan adanya hubungan baik interpersonal antara atasan dan bawahan dan rekan kerja dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan, memiliki ketepatan yang tinggi, dapat menciptakan komunikasi dengan baik dan memiliki kekompakan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi Anam dan Rahardja (2017).

PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD) memiliki permasalahan berdasarkan hasil pra-survey, Kinerja Karyawan (Y) *self efficacy* (X₁)

dan Lingkungan kerja (X_2) belum optimal dikarenakan masih terdapat beberapa pernyataan yang belum sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peneliti memilih *self efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai Variabel (X_2) karena memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y). permasalahan yang telah diperoleh dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD). Oleh sebab itu judul penelitian ini adalah :

**“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEMBANGUNAN
INVESTASI TANGERANG SELATAN (BUMD).”**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, sehingga peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini, terdiri dari dua aspek teoritis dan praktis, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan teori dengan mempraktekkan, sehingga dapat berguna di waktu yang akan datang.

b. Bagi Akademik

Penelitian dapat memiliki manfaat untuk menambah pengetahuan dan dapat menjadi referensi atau bahan masukan pada peneliti selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan *Self efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk rekan-rekan mahasiswa yang mengambil konsentrasi sumber daya manusia, khususnya bagi seluruh mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya dari prodi Manajemen.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran untuk memperhatikan *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian ini, dan diharapkan dapat memberikan masukan-masukan serta saran yang mungkin akan berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan melihat *self efficacy* dan lingkungan kerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD).