

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah berdampak pada dunia bisnis. Globalisasi Hal ini menciptakan persaingan yang ketat di antara perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar sasaran. Dengan berkembangnya globalisasi, dunia bisnis mau tidak mau didorong untuk membangun organisasi bisnis yang lebih efektif dan efisien. Suatu perusahaan memerlukan efektifitas dan efisiensi agar perusahaan memiliki daya saing dan keunggulan, dibandingkan para pesaingnya sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dunia yang sangat ketat.

Munculnya persaingan global, besarnya skala inovasi produk dan teknologi, serta meningkatnya interaksi manusia, baik di dalam maupun antar negara, telah menimbulkan keprihatinan dan pandangan tentang keperluannya. Kualitas sumber daya manusia bervariasi. Tidak diragukan lagi bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik dalam menciptakan kinerja yang tinggi dan kemajuan perusahaan tempatnya bekerja

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (job performance). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai. Menurut (Chasanah, 2018) Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja

pegawainya (job performance). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang sebagai hasil dari melakukan suatu tugas sesuai dengan tugasnya memberinya jawaban. seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya memberinya jawaban.

Dampak dari semua perubahan yang terjadi di dunia bisnis sangat menuntut Organisasi tetap terbuka terhadap kebutuhan dan perubahan serta berusaha untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai dengan perubahan tersebut. Menurut (Warganegara, 2016), optimalisasi kinerja pegawai pada organisasi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting dalam penerapan good governance dan optimalisasi kinerja karyawan, yang menjadi Salah satu kebutuhan masyarakat saat ini.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (WIDA, 2019). tingkat kinerja Hal ini tidak terlepas dari permasalahan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja Bekerja, yaitu *Self Concept*. beberapa di antaranya adalah *Self efficacy* dan *Self esteem*.

Self efficacy menurut (Gufron dan Risnawati, 2016) adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* juga dapat membawa perilaku yang berbeda dengan individu yang memiliki kemampuan yang sama, karena *self efficacy* dipengaruhi oleh pilihan, tujuan pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha.

Self esteem adalah keyakinan berbasis evaluasi pada harga diri sendiri Diri secara keseluruhan, sedangkan *Self efficacy* adalah keyakinan pribadi dalam kaitannya dengan kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan Hasil tertentu perlu dicapai. Menurut (Desmita, 2012) self esteem mengacu pada evaluasi yang dibuat individu dan biasanya menjaga yang berkenaan dengan dirinya sendiri hal ini mengekspresikan sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat dimana individu itu meyakini dirinya sendiri sebagai bagian tertentu pada sikap atau terhadap objek tertentu.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan secara tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati, 2016) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil temuan penelitian oleh (Agus Prasetyono, dewi Indriasih, 2023) bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Ardi et al., 2017) menyimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian oleh (Yohanis Kaimarehe, Rahmat Laan, 2017) menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa *self esteem* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *self esteem* dan *self efficacy* akan dilakukan di Perusahaan Umum Bulog Kantor Wilayah Lampung, bertepatan di Jln. Cut Mutia No.29, Gulak Galik, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung.

BULOG merupakan perusahaan terbuka milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Sebagai perusahaan publik, Perum BULOG memiliki dua fungsi, yaitu tulang punggung ketahanan pangan Indonesia, fungsi komersial dan fungsi pelayanan publik.

Perum Bulog Kanwil Lampung sangat menyadari bahwa keberhasilan perusahaan dalam menghadapi segala tantangan bergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Penyaluran komoditas utama di wilayah Lampung sangat bergantung pada Perum Bulog karena perusahaan inilah yang akan melakukan stabilisasi harga, pengelolaan cadangan beras pemerintah dan pendistribusian komoditas pokok kepada kelompok masyarakat tertentu. Karyawan tentunya membutuhkan kinerja yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Menurut salah satu pegawai di sana, yaitu Bapak Indra, “Kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung merupakan hasil kerjasama antara pegawai yang ada dengan para direksi. Misalnya, jika departemen operasi tidak memiliki pelanggan, maka tidak akan dapat mencapai tujuannya. Pelanggan diperoleh dari departemen pemasaran dan departemen bisnis. Jika departemen keuangan tidak menjual produk, maka tidak akan dapat mencapai tujuannya. sasaran. Di kantor Bulog.

Dalam hal ini berarti seluruh pegawai Perum Bulog harus memiliki kemampuan berkomunikasi dan memahami tugas masing-masing. Tentu Hal ini memerlukan pelatihan secara berkala agar pegawai memiliki kemampuan atau keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya.

Perum Bulog Kanwil Lampung sendiri tidak memiliki program pelatihan yang sepenuhnya teratur, meskipun proses pelatihan dapat meningkatkan rasa percaya diri atau keyakinan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Perum Bulog juga sering merotasi staf, padahal proses penguasaan keterampilan tertentu membutuhkan waktu lama dan lebih banyak membutuhkan pengalaman lapangan. Penghargaan berupa pengakuan/pujian dari pimpinan juga dapat memicu keyakinan bahwa seseorang bekerja dengan baik, namun dalam hal ini tidak sepenuhnya dirasakan oleh karyawan.

Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung terdiri dari berbagai golongan dengan tingkatan yang berbeda. Berikut adalah data lowongan kerja pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung berdasarkan golongan.

Tabel 1. 1 Posisi Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung Berdasarkan Tingkat Jenjang Golongan

Sub Bagian / Bidang	Jenjang						Jumlah
	I	II	III	IV	V	NON	

Bisnis Kanwil Lampung		1		1			2
Askanwil Pratama II Bidang				1			1
Pengadaan kanwil Lampung	1			1			2
Askanwil Pratama II Bidang		1			1		2
Bisnis Kanwil Lampung		1			1		2
Administrasi & Keuangan							
SDM & Hukum	1				1		2
Akuntansi			1		2		3
Keuangan				1		3	4
Umum, sekretariat & Humas			1			4	5
IT Operation support						1	1
Pengadaan kanwil lampung							
Pengadaan komoditi & ON Farm		1			1		2

Perencanaan operasional & Data pangan	1				1		1
Bidang operasional & Pelayanan Publik							
Perencanaan operasional dan data pangan	1			1			2
Pergudangan, persediaan & Angkutan			1			1	2
Perawatan dan pengendalian mutu	1			1			2
Bidang komersial							
Komunikasi pemasaran	1					1	2
Penjualan retail		1			1		2
Penjualan grosir dan pasar pemerintah	1		1				2
Unit Bisnis dan Asisten auditor							
UB- Jastasma	1					1	2
MRMP-Lampung	1				1		2

UB-Industri	1			1			2
Asisten Auditor SPI-REG-IV KANWIL LAMPUNG	1					1	2
UB-OPASET Lampung. REG II		1					1
Hasil							48

Sumber: Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung 2023

Berdasarkan data tersebut diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Perum Bulog Kanwil Lampung berjumlah 48 orang, yang terdiri dari Asisten Kanwil, Administrasi & Keuangan, Pengadaan Kanwil, Bidang Operasional & Pelayanan Publik, Bidang Komersial, dan Unit Bisnis dan Asisten Auditor.

Tabel 1. 2 Nilai Rata-rata kinerja karyawan pada perum Bulog Kantor Wilayah Lampung

Triwulan	Jumlah Pegawai	Target pencapaian Kinerja	Nilai Rata-rata kinerja
Triwulan I	48	20	9,4
Triwulan II	48	20	9,26
Triwulan III	48	20	9,03

Sumber : Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan secara signifikan, dugaan yang diajukan mungkin benar dan mungkin tidak benar, karena belum ada fakta dan bukti mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Lampung.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya adapun permasalahan yang perlu diidentifikasi, sebagai berikut:

Program pelatihan yang diberikan masih belum sepenuhnya dilakukan secara rutin Penghargaan berupa pengakuan/ pujian masih belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan tabel 1.2 kinerja pegawai mengalami penurunan dan masih belum mencapai target maksimal yaitu 10. Pencapaian rata-rata target kinerja Perum Bulog Kanwil Lampung yaitu sekitar 9,2.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka disimpulkan rumusan masalah ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung?

2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *Self Esteem* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung ?

Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan secara signifikan, dugaan yang telah diajukan mungkin benar dan mungkin tidak benar, karena belum ada fakta dan bukti mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung”**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

3. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* dan *Self Esteem* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

Sebagai bahan untuk perkembangan lebih lanjut dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

B. Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis, bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis serta mempraktekkan teori yang didapat selama kuliah.
2. Bagi pembaca dan penulis lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan untuk ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini maka penulis membaginya dalam beberapa bab:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I dibahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam bab ii dibahas tentang tinjauan pustaka yang merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, kerangka konseptual, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai metode yang akan dipakai dalam penelitian yang akan menjelaskan variabel penelitian, metode pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian, dan juga prosedur analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab iv tersebut akan menguraikan mengenai hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab v penulis juga membahas secara singkat mengenai kesimpulan berdasarkan hasil analisis data, saran, dan kesimpulan dari peneliti.

