

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Terlebih lagi di era zaman sekarang, suatu perusahaan haruslah bisa bersaing dengan para kompetitornya karena semakin banyak perusahaan yang memiliki karakteristik dan keunikan berbeda-beda (Arta *et al*, 2023). Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain itu karyawan adalah sumber daya yang sangat berprestasi paling berharga di dalam suatu perusahaan. Menurut Putri *et al* (2022), menyatakan bahwa karyawan juga mempunyai peran penting di perusahaan dalam memajukan atau kemunduran di dalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, oleh sebab itu prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai perusahaan.

Menurut Afandi dalam Nurjaya (2021), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang

sangat erat kaitannya. Namun di pihak lain ada beberapa faktor yang dapat atau menurunkan atau menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Kita dapat mengetahui bahwa karyawan menghasilkan kinerja yang sangat baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan jika karyawan menghasilkan kinerja buruk tentu akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan bahkan perusahaan akan mengalami penurunan serta kalah bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

Dalam suatu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu untuk berhasil menyelesaikan tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan perusahaan yang mereka dirikan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka memiliki kinerja yang sangat tinggi sehingga dapat membentuk peningkatan kinerja dan jika seorang karyawan dapat bekerja dalam pekerjaan yang buruk maka kinerja karyawan akan turun mengarah pada hasil yang kurang optimal untuk pembentukan kinerjanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diperhatikan oleh para pemimpin bisnis, kinerja karyawan akan berdampak positif bagi bisnis dan dapat meningkatkan tujuan dalam perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian ini di perusahaan distributor alat-alat berat serta penyedia pelayanan purna jual baik berupa sparepart maupun servis dengan cabang cabang yang tersebar di seluruh Indonesia PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. United Tractors merupakan anak usaha dari PT Astra International Tbk (ASTRA). PT Astra International Tbk (ASTRA) memiliki beberapa cabang yang ada di Sumatera Bagian Selatan yaitu meliputi cabang Lampung, Palembang, dan

Jambi. PT United Tractors salahsatu grup usaha terbesar dan terkemuka di indonesia dengan jaringan layananmenjangkau berbagai industri dan sektor. Sejak September 1989, United Tractors telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di bursa efek indonesia (dahulu bursa efek jakarta dan bursa efek surabaya). Hingga kini Astra Memiliki 59,5% saham United Tractors, dengan sisa sahamdimiliki oleh publik.

PT United Tractors telah berkembang menjadi pemain utama di sektor dan industri dalam negeri, melalui lima pilar bisnis,yaitu mesin konstruksi, kontraktor, penambangan, pertambangan, industri konstruksi, dan energi.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung

No	Devisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Keterangan
1	<i>Adm Dept Hend</i>	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administasi	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3,15	2,89	Dibawah Standar
2	<i>Part Dept Hend</i>	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang Miliki Perusahaan	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
3	<i>Service Dept Hand</i>	Tanggungjawab atas Kesalahan	3	5	3,24	3,00	Dibawan Standar
		Ketepatan Waktu Kerja	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
4	<i>Bussines Consultan</i>	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,34	3,04	Sesuai Standar
		Perencanaan Program Kerja	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2022

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Palembang

No	Devisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Keterangan
1	<i>Adm Dept Hend</i>	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administasi	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3,15	2,89	Dibawah Standar
2	<i>Part Dept Hend</i>	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang Miliki Perusahaan	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
3	<i>Service Dept Hand</i>	Tanggungjawab atas Kesalahan	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
		Ketepatan Waktu Kerja	3	5	3,24	3,00	Sesuai Standar
4	<i>Bussines Consultan</i>	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar
		Perencanaan Program Kerja	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Palembang, 2022

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Jambi

No	Devisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Keterangan
1	<i>Adm Dept Hend</i>	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administasi	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
2	<i>Part Dept Hend</i>	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang Miliki Perusahaan	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
3	<i>Service Dept Hand</i>	Tanggungjawab atas Kesalahan	3	5	3,34	3,04	Sesuai Standar
		Ketepatan Waktu Kerja	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
4	<i>Bussines Consultan</i>	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,34	3,04	Sesuai Standar
		Perencanaan Program Kerja	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Jambi, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan pada tahun 2021 dan 2022 sudah beberapa mencapai target, namun pada 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Bahkan belum mencapai standar dengan memiliki nilai skala dibawah 3 dengan keterangan dibawah standar. Penilaian kinerja dari tahun 2021 mengalami penurunan pada tahun 2022 dan belum bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Penurunan pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negatif bagi PT United Tractors Tbk.

Mengenai Pemeliharaan Barang Milik Perusahaan PT United TractorsTbk memiliki nilai pencapaian terendah dalam kurun waktu 2021 dan 2022, hal ini menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan indikator pemeliharaan barang milik perusahaan tidak mencapai hasil hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaansangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang ditemukan dilapangan, ketiga pokok masalah tersebut didasari kurangnya rasa percaya diri dalam mengerjakan sesuatu, serta kurangnya dukungan yang diberikan atasan serta dukungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga tidak ada kekompakan sesama karyawan. Evaluasi target padahal karyawan sudah melakukan pencapaian target, sering tidak bisa

kompak dalam melakukan kerjasama tim antara divisi satu dengan divisi lain dan sering tidak kompak ketika ada sebuah event yang dilakukan oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang menjadi pemicu atau penyebab karyawan bekerja tidak maksimal yang berdampak pada kinerja. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, maka peneliti menyimpulkan bahwa fenomena-fenomena tersebut didasari oleh kurangnya percaya diri seorang karyawan dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.

Seseorang dengan *Self-Efficacy* (Efikasi diri) tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan Efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. dalam situasi yang sulit seseorang dengan Efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah sementara orang dengan Efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga diungkap oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Ghufroon & Risnawati, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *perceived workplace support* (Dukungan di tempat Kerja). Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), *perceived workplace support* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, atasan, rekan kerja, dan lingkungan sosial cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *perceived workplace*

support untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung dan anak cabang lainnya, yang berisi tentang efikasi diri dan dukungan tempat kerja, menunjukkan bahwa persepsi karyawan kurangnya dukungan yang diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja, seperti pimpinan tidak memberikan bantuan dan bimbingan dalam menghadapi tantangan kerja, serta tidak pernah memberikan umpan balik dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan tersebut. Serta kurangnya percaya diri seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dikarenakan belum pernah melakukan tugas tersebut sehingga merasa tugas yang diberikan dianggap sulit. *Perceived Workplace Support* dalam perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini harus menganggap karyawan sebagai aset, bukan hanya alat produksi lagi. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang membuat karyawan merasa nyaman, kebutuhannya terpenuhi, kemudian diharapkan dukungan yang diberikan juga tetap terjaga untuk mencapai tujuan yang sama yaitu visi dan misi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah kurangnya rasa percaya diri dan dukungan yang didapatkan dari atasan maupun rekan kerja sehingga tidak dapat berkerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas antara divisi sehingga membuat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam organisasi, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya dukungan antara atasan dan karyawan, dan dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arsy & Sriathi (2019), hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Langi *et al* (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung *et al* (2023), menyatakan bahwa *perceived workplace support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Sumatera Utara secara parsial. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan. Inskonsistensi hasil penelitian yang dilakukan oleh Nusannas *et.al.* (2020), hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian sejalan juga telah dilakukan oleh Raden *et.al.* (2023) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Anisagita & Murniningsih (2023) hasil penelitian menunjukkan *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa *self- efficacy* (Efikasi Diri) kerja PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan. belum terjalin dengan baik, karena sebagai salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerjakaryawan. Selain itu, variabel lain selain *self-efcacy* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Pervieved Workplace Support* (Dukungan ditempat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait *self-efficacy*, *perceived workplace support*, dan kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Self-Efficacy dan Perceived Workplace Support Terhadap Kinerja Karyawan PT**

United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan?
2. Apakah pengaruh *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan?
3. Apakah pengaruh *Self-Efficacy dan Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.
2. Untuk menguji pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.
3. Untuk menguji pengaruh *Self-Efficacy dan Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang

ekonomi yang berhubungan dengan *Self-Efficacy*, *Perceived Workplace Support* serta kinerja karyawan.

2. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan United Tractors, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi serta pertimbangan akan hal-hal yang membuat peningkatan kinerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan traktor.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori merupakan acuan/kerangka berpikir untuk memecahkan masalah

BAB III METODE PENELITIAN

Peneliti menguraikan berisi desain penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan, keterbatasan dan implikasi kepada pihak-pihak yang berkaitan.