

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Aset strategis suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2016), SDM adalah elemen penggerak utama dalam suatu perusahaan karena seluruh perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi aktivitas yang dilakukan oleh organisasi sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang melaksanakannya.

Di era digital dan kondisi ekonomi saat ini, dunia usaha menghadapi tantangan besar yang telah membawa perubahan signifikan (Chen & Li, 2015). Persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, penuh ketidakpastian, dan kompleks (Sanz-Valle & Jimenez, 2005). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. (Effendi, A. D, et al., 2023)

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam memastikan pengelolaan SDM dilakukan secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa MSDM mencakup serangkaian praktik yang dirancang untuk mengelola kinerja individu, mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga pengelolaan hubungan kerja. Salah satu indikator keberhasilan MSDM adalah kinerja pegawai.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sesuai dengan tugas dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingginya kinerja pegawai menjadi cerminan efektivitas strategi MSDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Saat melaksanakan kinerjanya, pegawai membutuhkan faktor yang mendukung agar pegawai tersebut tetap semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Baik pengaruh internal maupun eksternal dapat berdampak pada keberhasilan pegawai. Pengaruh eksternal adalah pengaruh yang berasal dari luar diri pegawai, dan unsur internal berasal dari dalam diri (Kamijan, 2021).

Efikasi diri merupakan salah satu unsur internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan dikenal sebagai efikasi diri. Bandura (1997). Efikasi diri terdiri dari tiga bagian dimensi : *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas yang mampu diselesaikan), *Generality* (keyakinan menyelesaikan berbagai jenis tugas), dan *Strength* (kemantapan keyakinan terhadap kemampuan). Dalam kinerja, efikasi diri memengaruhi motivasi, ketekunan, dan respons terhadap tantangan. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung produktif, inovatif, dan tahan tekanan, sementara efikasi diri rendah dapat menimbulkan kecemasan dan kinerja yang buruk (Stajkovic & Luthans, 1998).

Salah satu faktor eksternal adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang positif, yang mencakup lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan kerja yang positif dan lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti ruang kerja yang bersih dengan fasilitas yang memadai. Namun, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. (Robbins & Judge, 2017).

Selain Efikasi diri, faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai tenggat, dan kepatuhan prosedur. Disiplin memastikan kelancaran kinerja, meningkatkan motivasi pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai dengan disiplin tinggi menunjukkan tanggung jawab lebih besar, yang berdampak positif pada semangat kerja dan pencapaian tujuan bersama.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 829, Mekar Mulya, Kecamatan Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat 40614. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) adalah perusahaan yang

bergerak di bidang pengiriman barang dan logistik. Perusahaan ini didirikan pada 26 November 1990 oleh H. Soeprpto Soeparno dan telah mengalami pertumbuhan serta perkembangan sejak saat itu. Pada 27 Februari 2018, JNE menjalin kerja sama dengan PT Prakarsa Trada Solusi (PTS) untuk mendirikan pusat pemenuhan guna mendukung UMKM lokal dengan menyediakan kemudahan dalam transaksi dan distribusi.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan dengan tim HRD PT. JNE Cabang Soekarno Hatta Bandung, mengungkapkan bahwa meskipun kinerja pegawai saat ini telah mencapai tingkat optimal, masih terdapat tantangan dalam individu pegawai untuk memenuhi tugas dan target secara konsisten. Berkenaan dengan lingkungan kerja beliau mengungkapkan, salah satu tantangan besar saat ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah mempertahankan budaya kerja yang positif.

Tabel 1.1
Data Fasilitas

No	FASILITAS YANG ADA
1.	Laptop
2.	Meja Kerja
3.	ATK
4.	Seragam
5.	Ruangan
6.	Handlift
7.	Keranjang Sortir
8.	Scanner
9.	Mobile Device
10.	Mobil Delivery

Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung 2024

Dan permasalahan dalam disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dan gambar grafik berikut:

Tabel 1.2

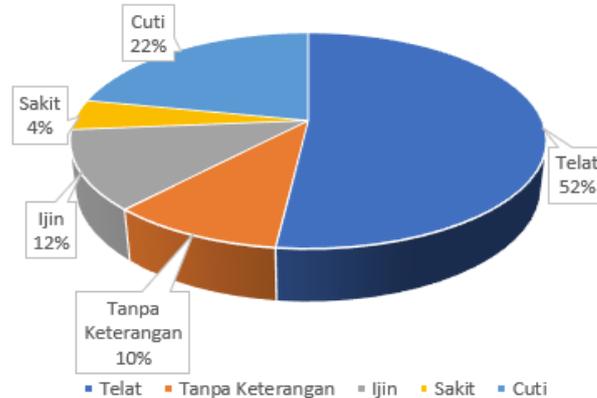
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai bulan Oktober-November 2024 pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung

Tanggal/ Bulan	Divisi	Keterangan				
		Telat	Alfa	Ijin	Sakit	Cuti
16 Oktober 2024 – 15 November 2024	<i>Finance</i>	24	1	6	-	7
	<i>Accounting</i>	28	1	6	5	10
	<i>Human Capital</i>	5	9	1	-	7
JUMLAH		57	11	13	5	24

Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung 2024

Gambar 1.1

Daftar Hadir Pegawai bulan Oktober-November 2024 pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung



Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung 2024

Dari tabel 1.2 dan gambar 1.1 menunjukkan tingkat kehadiran pegawai di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung selama periode Oktober-November 2024 menunjukkan beberapa catatan terkait kehadiran dan keterlambatan. Persentase keterlambatan

pegawai tercatat mencapai 52%, sementara 10% pegawai tidak masuk tanpa keterangan, 12% ijin, 4% sakit, dan 22% mengambil cuti. Data ini menunjukkan adanya pola kehadiran yang beragam pada pegawai PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung yang dapat memengaruhi penyelesaian tugas sesuai target atau batas waktu yang telah ditetapkan.

Pada penelitian sebelumnya oleh Gunawan et al., (2023) menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Median (2023) menemukan hasil efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marpaung & Darmawan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian oleh Sondakh et al., (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Triyani & Solichin (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak menjadi penyebab tinggi atau rendahnya kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Pramularso & Anggraeni (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian-penelitian tersebut, menunjukkan temuan hasil yang inkonsisten mengenai pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan dan berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian

dengan judul “**PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG**”

B. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah di atas:

1. Beberapa pegawai masih kesulitan untuk memenuhi tugas dan target secara konsisten.
2. Tantangan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah mempertahankan budaya kerja yang positif.
3. Data absensi perusahaan menunjukkan pola kehadiran yang beragam dengan tingkat presentase tertinggi adalah keterlambatan.
4. Adanya *research gap* dari penelitian terdahulu yang inkonsisten mengenai pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan temuan dari masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung?
4. Apakah Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung?



D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Efikasi Diri secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Soekarno Hatta Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Manfaat penelitian ini diharapkan secara akademik dapat menambah wawasan, pengetahuan dan menjadi sumber kepustakaan bagi peneliti selanjutnya mengenai variabel-variabel yang ada dalam proposal penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk melengkapi salah satu persyaratan untuk mengikut seminar Usulan Penelitian (UP) Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan

Perusahaan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Temuan penelitian ini memberikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian tambahan pada topik terkait di masa depan, serta literatur baru.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan gagasan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perusahaan tentang pentingnya Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

