

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur saat ini tengah mengalami perubahan besar memasuki era Industri 4.0. Berbeda dengan Industri 3.0 yang lebih menitikberatkan pada penggunaan komputer dan otomatisasi sederhana, Industri 4.0 mengambil langkah lebih lanjut dengan mengintegrasikan internet, digitalisasi, dan teknologi mutakhir ke dalam semua aspek bisnis. Keberadaan internet dan teknologi terbaru kini menjadi sangat penting, karena telah merubah cara perusahaan berfungsi dan bersaing di dalam pasar. Dalam kerangka Industri 4.0, sektor manufaktur tidak hanya fokus pada efisiensi dalam proses produksi, melainkan juga pada penciptaan sistem dan model bisnis yang lebih inovatif serta responsif. Perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan teknologi seperti sistem yang terintegrasi, pemanfaatan data secara langsung, dan konektivitas demi peningkatan kinerja secara keseluruhan (Ardianto, 2025).

Dengan demikian, sasaran dari industri manufaktur tidak hanya menciptakan barang dengan kualitas dan jumlah yang memadai, tetapi juga berupaya menjadi lebih cepat, fleksibel, dan efisien. Kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi menjadi penting bagi perusahaan agar bisa bertahan dan bersaing dalam pasar global yang terus berubah (Ardianto, 2025). Kementerian Perindustrian telah mendukung upaya untuk transformasi digital di sektor manufaktur sejak tahun 2018 melalui program

industri 4.0. Namun, hingga saat ini, hasil yang diperoleh masih jauh dari memuaskan. Implementasi industri 4.0 masih terhambat di beberapa subsektor industri (Kartasasmita, 2025).

Peristiwa ini terjadi karena beberapa bidang industri masih melihat transformasi digital sebagai suatu biaya atau pengeluaran, bukan sebagai investasi untuk kelangsungan usaha mereka. Pandangan tersebut tidak hanya membuat perusahaan lambat dalam mengadopsi teknologi, tetapi juga berdampak pada cara perusahaan mengatur keadaan internalnya. Salah satu aspek krusial yang sering diabaikan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Namun, keberhasilan pelaksanaan Industri 4.0 sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar bisnis (Kartasasmita, 2025).

Faktor yang sangat penting dalam lembaga baik yang dikelola pemerintah maupun swasta yaitu sumber daya manusia (SDM). Dalam sebuah perusahaan yang berkembang, individu dianggap sebagai aset yang dapat terus berkembang. Peran SDM sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi. Setiap individu yang menjadi aset bagi organisasi diharapkan selalu memberikan kontribusi yang dinamis dan menjadi salah satu faktor penting dalam kekuatan suatu organisasi. Oleh karena itu, terkait dengan pertumbuhan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu komponen dalam organisasi dan pendekatan untuk

pengembangan serta perbaikan kualitasnya harus direncanakan dengan hati-hati (Fauziah *et al.*, 2020).

Pentingnya dalam memahami keberadaan sumber daya manusia di perusahaan, hal yang perlukan untuk dicapai adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Peran manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan ini jelas sangat berkaitan erat. Pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang berfokus pada pengaturan SDM yang bertujuan untuk memberikan sumbangan yang luar biasa dan ambisius, serta siap untuk beroperasi dengan efisien baik secara personal maupun dalam tim (Bukit *et al.*, 2016). Karena itu, perusahaan harus menyadari metode yang benar dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan performa karyawan. Meningkatkan performa pegawai merupakan tindakan krusial bagi perusahaan agar bisa bertahan dalam persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil (Hermawati & Lestariningsih, 2020).

Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja karyawan yaitu hasil dari usaha dalam hal kualitas dan jumlah tugas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat krusial dalam setiap tahap operasi perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat, semakin tinggi peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Tentunya, sebuah perusahaan ingin mendapatkan kinerja terbaik dari para pegawainya.

Isu tentang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak selalu dilihat dari pandangan manajemen, namun, bisa juga berdasarkan aturan hukum yang mengatur hubungan kerja di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, BAB XI tentang hubungan industrial bagian 1 point 2 (Pasal 102). Penegasan ini menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan ini sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Serta dengan kinerja yang baik, sikap profesional, dan kerja sama yang harmonis, pekerja turut berkontribusi dalam meningkatkan daya saing, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan. Maka dari itu, kinerja bukan semata tuntutan organisasi, tetapi juga merupakan konsekuensi dari perikatan hukum antara kedua belah pihak. Dengan demikian, urgensi kinerja pegawai tidak hanya relevan bagi pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga merupakan bagian dari kepatuhan terhadap kerangka hukum ketenagakerjaan yang mengatur keseimbangan hak serta kewajiban diantara pekerja juga pengusaha.

Kinerja pegawai dibutuhkan bagi setiap entitas bisnis tanpa terkecuali PT. Pindad Enjiniring Indonesia. PT Pindad Enjiniring Indonesia merupakan bagian dari grup anak usaha BUMN di bidang industri pertahanan yang tergabung dalam Defend.ID. Perusahaan ini menjadi satu-satunya anak perusahaan PT Pindad (Persero) dan telah berdiri sejak tahun 1992. Adapun kegiatan usaha yang dijalankan meliputi bidang manufaktur, enjiniring, perdagangan, pemborongan, serta pengembangan (developer) dan pengembangan bidang pelayanan kesehatan.

Dibawah ini merupakan data pencapaian kinerja atau *key performance indicator* (KPI) tahun 2024 dan 2025:

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja

Tahun 2024		Tahun 2025	
Divisi	Pencapaian KPI	Divisi	Pencapaian KPI
Akuntansi, Keuangan, Perencanaan dan Kinerja Perusahaan	75%	Akuntansi, Keuangan dan Manrisk	66%
Bisnis Regional 1	91%	Produksi Proyek	76%
Bisnis Regional 2	79%	Enjiniring	98%
Enjiniring, Rendalprod & Gudang	92%	Rendalprod dan Gudang	96%
Mutu & K3LH	93%	Mutu & K3LH	98%
Pemasaran & Penjualan	87%	Pemasaran & Penjualan	78%
Pengadaan	97%	Pengadaan	96%
Satuan Pengawasan Intern	100%	Satuan Pengawasan Intern	83%
Sekretaris Perusahaan	98%	Sekretaris Perusahaan	99%
Sumber Daya Manusia	94%	Sumber Daya Manusia	93%

Sumber : Data KPI PT Pindad Enjiniring Indonesia (2024 dan 2025)

Berdasarkan data pencapaian KPI PT Pindad Enjiniring Indonesia tahun 2024 dan 2025, terlihat bahwa kinerja pegawai pada beberapa divisi mengalami penurunan. Meskipun terdapat beberapa divisi yang mengalami peningkatan pencapaian KPI, seperti Divisi Enjiniring, Rendalprod dan Gudang, Divisi Mutu & K3LH, serta Divisi Sekretaris Perusahaan. Jumlah divisi yang mengalami penurunan pencapaian KPI justru lebih banyak. Penurunan tersebut terjadi pada Divisi Akuntansi, Keuangan dan Manrisk yang turun dari 75% menjadi 66%, Divisi Pemasaran dan Penjualan dari 87%

menjadi 78%, Divisi Pengadaan dari 97% menjadi 96%, Divisi Satuan Pengawasan Intern dari 100% menjadi 83%, serta Divisi Sumber Daya Manusia dari 94% menjadi 93%. Selain itu, sebagian besar divisi juga belum mampu mencapai target kinerja perusahaan yang ditetapkan sebesar 100%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai di PT Pindad Enjiniring Indonesia masih belum optimal dan belum konsisten pada seluruh divisi, sehingga diperlukan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Penurunan beberapa kinerja divisi tersebut mengindikasikan bahwa hasil kerja pegawai tidak selalu dipengaruhi oleh perubahan struktur dari kebijakan organisasi, tetapi diduga dapat berasal dari faktor internal juga eksternal. Keyakinan diri pegawai serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif sama-sama mempunyai peran penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Dari sisi kinerja pegawai, berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di lokasi penelitian menunjukkan sebanyak 2 pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan sebelum *deadline*, sedangkan 2 pegawai lainnya mengaku penyelesaian pekerjaan kadang terhambat oleh faktor eksternal seperti keterlambatan material atau ketidaksesuaian hasil antar shift.

Penurunan kinerja pegawai dapat berdampak buruk bagi beberapa aspek seperti dampak pada pegawai tersebut yang bekerja serta berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Pada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk akan dapat memengaruhi penilaian kerja, peluang karier, bahkan

keberlanjutan kontrak kerja sedangkan bagi perusahaan ketika kinerja pegawai buruk maka menyebabkan keterlambatan proyek, penurunan produktivitas, serta berkurangnya kepuasan pelanggan yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri. Menurut Bandura (1997) dalam Siregar *et al.*, (2022) Efikasi diri ialah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tugas, serta mengambil langkah yang dibutuhkan untuk mengatur situasi dan mempengaruhi tindakannya di lingkungan kerja. Keyakinan diri dapat memengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, bertindak, serta memotivasi diri didalam kehidupan sehari-hari. Karyawan diharapkan memiliki keyakinan dalam menghadapi setiap tantangan yang mungkin muncul dalam tugas dan pekerjaan mereka.

Komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab di tempat kerja akan memungkinkan karyawan untuk menggali potensi yang mereka miliki, sehingga dapat berkontribusi lebih banyak bagi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut tercermin dari keyakinan karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tenggat waktu yang telah ditentukan, mengoperasikan teknologi atau sistem kerja baru, menghadapi pekerjaan yang sulit, serta menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang muncul. Selain itu, karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung berani mengambil tanggung jawab, yakin dapat

mencapai target kinerja yang ditetapkan, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan. Dengan demikian, semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin besar pula kemampuannya untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. (Winarti & Lestariningsih, 2024).

Untuk memahami lebih lanjut kondisi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survey melalui wawancara dengan 4 pegawai di PT. Pindad Enjiniring Indonesia. Hasil pra survey terhadap 4 pegawai menunjukkan adanya beberapa temuan penting. Pada keyakinan diri, sebanyak 2 pegawai merasa yakin hingga sangat yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit atau berebagai jenis tugas, sedangkan 2 pegawai lainnya khususnya dari bagian produksi mengaku masih kurang yakin dan memerlukan arahan ketika menghadapi tugas produk baru yang rumit.

Upaya dalam mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif, peneliti juga mengadakan pra survey dengan Staf Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil pra survey ini memberikan pandangan yang berbeda mengenai kondisi kerja di lingkungan perusahaan yang menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya memiliki tingkat keyakinan diri yang cukup baik, ditandai dengan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas meskipun dihadapkan pada tantangan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat. Pegawai tetap mampu menunjukkan kesiapan kerja dan menghasilkan output yang baik,

termasuk ketika harus menghadapi uji kelayakan dengan batas waktu yang singkat.

Meskipun demikian, tidak semua pegawai yang mempunyai efikasi diri tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini membuka kemungkinan adanya hal lain yang memiliki peran sebagai variabel moderasi didalam hubungan tersebut. Salah satu faktor yang dipandang penting dalam memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi, (2021) Lingkungan kerja merujuk pada seluruh kondisi di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan dan kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan yang mendukung akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal, karena tersedianya fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga produktivitas kerja dalam perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil pra survey di lokasi penelitian mengenai lingkungan kerja, diketahui 2 pegawai menyatakan bahwa fasilitas kerja mereka sudah memadai namun disisi lain 2 pegawai menyampaikan bahwa ketiadaan fasilitas pendukung seperti kantin pada gedung produksi menyebabkan para pegawai kurang dapat beristirahat dengan baik dan memerlukan waktu lebih banyak untuk beristirahat seperti makan dan sebagainya.

Hasil pra survey dengan Staf SDM juga mengungkapkan adanya permasalahan pada hubungan kerja serta lingkungan kerja. Dari sisi lingkungan kerja, masih terdapat keterbatasan fasilitas, seperti penggunaan alat kerja yang belum diperbarui, ketersediaan alat pelindung diri yang belum merata, serta kebutuhan pembaruan peralatan pada bagian manufaktur dan teknik. Lingkungan kerja di PT Pindad Enjiniring Indonesia sempat kurang mendukung yang berpotensi melemahkan keyakinan diri pegawai terhadap kemampuannya sehingga menurunkan kinerja dan masih ditemukan kendala berupa miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Perbedaan persepsi pegawai berbagai divisi dan staf sumber daya manusia sebagai pengelola pegawai, mengenai keyakinan diri, kelayakan fasilitas, hubungan dengan sesama rekan kerja dan kelancaran proses kerja menunjukkan adanya ketidakseragaman pengalaman yang mereka hadapi sehari-hari. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan kondisi kerja antara pegawai dari berbagai divisi dan staf sumber daya manusia yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

Berdasarkan temuan awal tersebut, PT Pindad Enjiniring Indonesia memberikan persetujuan untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini mengidentifikasi akar permasalahan yang muncul di suatu organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi yang bersifat praktis dan aplikatif guna menyelesaikan permasalahan yang ditemukan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Melihat kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana efikasi diri memengaruhi kinerja pegawai, dan bagaimana lingkungan kerja berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan diantara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil studi sebelumnya juga menunjukkan temuan yang beragam tentang variabel efikasi diri, kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan.

Dari segi efikasi diri, penelitian Nirmala *et al.*, (2025) menunjukkan hasil yaitu efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga hasil dari penelitian lain Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, (2023), Asmara & Utama, (2022) dan Devi *et al.*, (2024) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, bertolak belakang hasilnya dengan penelitian lain yaitu efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Banin, (2023) hasilnya yaitu kepercayaan diri atas kemampuan yang dimiliki pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam lingkungan kerja, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Wardhana *et al.*, (2023), Fauziah *et al.*, (2020) , Asmara & Utama, (2022) dan Devi *et al.*, (2024). Lalu penelitian oleh Nirmala *et al.*, (2025) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh

Muhammad Basri *et al.*, (2024) dan Ariska Damayanti & Iwan Kurniawan Subagja, (2023) hasilnya terdapat lingkungan kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beragamnya temuan penelitian yang menunjukkan hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Salah satunya variabel yang diduga memiliki peran tersebut adalah lingkungan kerja. Seperti penelitian oleh Suwarno *et al.*, (2022) hasilnya yaitu lingkungan kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Narpati *et al.*, (2024) mengungkapkan hasil di penelitiannya bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial dengan lingkungan kerja sebagai pemoderasi yang hasilnya bahwa lingkungan kerja tidak mendukung adanya kedisiplinan bagi karyawan di perusahaan ini, sehingga karyawan datang tidak tepat waktu karena lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman dan sebaliknya apabila lingkungan kerja saat ini memerlukan pembenahan menyeluruh dengan memperhatikan sarana kenyamanan di dalam kantor diharapkan karyawan lebih dapat mendisiplinkan diri untuk bekerja secara optimal untuk mengembangkan organisasi.

Namun, pada penelitian Amelia *et al.*, (2025) menunjukkan lingkungan kerja tidak mempunyai peran dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, Hal ini mungkin disebabkan Lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi tambahan dalam memperkuat maupun memperlemah hubungan tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya

kemungkinan bahwa faktor lain, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau motivasi, memiliki peran yang lebih signifikan dalam memoderasi hubungan tersebut.

Dari sisi lain, penelitian yang dilakukan (Ginting & Siagian, 2021) dalam konteks berbeda menemukan hasil yang menarik. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penghargaan sebagai pemoderasi ternyata tidak menghasilkan pengaruh hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa fungsi variabel moderasi sangat bergantung pada konteks hubungan yang diteliti serta jenis variabel yang digunakan.

Research gap didalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya studi yang menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi didalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai. Meskipun pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja pegawai telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya, mayoritas penelitian sebelumnya hanya menguji hubungan langsung antarvariabel dan belum mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda. Selain itu, penelitian yang mengkaji peran variabel moderasi

dalam hubungan antara efikasi diri, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai masih relatif terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperkaya bukti empiris yang ada. Di samping itu, penggunaan variabel yang sama pada lokasi penelitian PT Pindad Enjiniring Indonesia juga masih terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan manufaktur, khususnya di PT Pindad Enjiniring Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini diangkat dengan judul **”PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Pegawai PT Pindad Enjiniring Indonesia)”**.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian latar belakang sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja terutama terlihat pada beberapa unit, meskipun perubahan struktur organisasi telah dilakukan.
2. Perbedaan persepsi pegawai berbagai divisi dan staf sumber daya manusia sebagai pengelola pegawai, mengenai keyakinan diri, kelayakan fasilitas, hubungan dengan sesama rekan kerja dan kelancaran proses kerja menunjukkan adanya ketidakseragaman pengalaman yang mereka hadapi sehari-hari.
3. Terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu.

4. Kurangnya keyakinan pada tugas produk baru membuat pegawai butuh waktu lebih lama untuk memastikan pekerjaannya benar.
5. Keterbatasan fasilitas, seperti penggunaan alat kerja yang belum diperbarui, ketersediaan alat pelindung diri yang belum merata, serta kebutuhan pembaruan peralatan pada bagian manufaktur dan teknik. Membuat proses produksi dalam bekerja belum sepenuhnya optimal dan nyaman.
6. Penyelesaian pekerjaan kadang terhambat oleh faktor eksternal seperti keterlambatan material atau ketidaksesuaian hasil antarshift ini memengaruhi target waktu penyelesaian.
7. Lingkungan kerja di PT pindad Enjiniring Indonesia sempat kurang mendukung yang berpotensi melemahkan keyakinan diri pegawai dan menurunkan kinerja dan masih ditemukan kendala berupa miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian mencakup tiga variabel utama, yaitu efikasi diri sebagai variabel *independent*, kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*, dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana tingkat kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan, serta sejauh mana lingkungan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini meliputi hal-hal berikut:

1. Efikasi diri dibatasi pada keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas yang terbatas pada indikator seperti, *magnitude, strenght* dan *generality*.
2. Kinerja pegawai yang diukur terbatas pada aspek-aspek yang ditetapkan dalam indikator penelitian, seperti target, kualitas, waktu dan taat asas.
3. Lingkungan kerja ini dibatasi dalam dua indikator, yaitu *Work Atmosphere, Relationships with Colleagues* dan *Work Facilities*.
4. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai yang menjadi objek dalam organisasi yang ditetapkan dalam studi.
5. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai yang bekerja di PT Pindad Enjiniring Indonesia yang berada di wilayah Bandung.
6. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif sesuai variabel dan indikator yang telah ditentukan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pindad Enjiniring Indonesia.
2. Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai PT Pindad Enjiniring Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai PT Pindad Enjiniring Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh moderasi lingkungan kerja dalam hubungan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pt pindad enjiniring indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi dalam menghasilkan penelitian ilmiah di bidang manajemen, terutama dalam manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan pemahaman dan pengetahuan baru kepada peneliti terkait teori dan praktik mengenai efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
 - c. Menjadi dasar untuk studi perbandingan serta acuan bagi penelitian serupa di masa depan.
 - d. Menambah referensi ilmiah tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai pemoderasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini menjadi landasan dan pertimbangan bagi PT Pindad Enjiniring Indonesia dalam evaluasi pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tingkat kinerja pegawai yang optimal.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat membantu pembaca yang bermaksud melakukan penelitian serupa, serta menjadi informasi atau rujukan mengenai Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

No	Bulan	2025		2026					
	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pengajuan Judul								
2	Pengajuan Proposal								
3	Bimbingan Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Revisi Proposal								
6	Bimbingan Skripsi								
7	Pengumpulan Data dan Analisis Data								
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi								
9	Pendaftaran Munaqosyah								
10	Munaqosyah								
11	Revisi Skripsi								

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Guna mempermudah pembaca pada saat memahami alur pembahasan serta keseluruhan isi skripsi ini, diperlukan penyusunan sistematika penulisan yang berperan sebagai kerangka dan pedoman dalam penulisan naskah. Oleh karena itu, sistematika penulisan skripsi ini disajikan sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab tinjauan pustaka ini: Konsep dan teori yang digunakan, yaitu: teori kognitif sosial, manajemen, manajemen sumber daya manusia, Efikasi diri, lingkungan kerja, kinerja pegawai. Kemudian kajian penelitian terdahulu mencakup rangkuman hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti. Selanjutnya kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti mengemukakan metode penelitian yang diteliti, yaitu: Metode dan pendekatan, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasionalisasi

variabel, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab hasil dan pembahasan ini berisi poin-poin yaitu, gambaran umum wilayah penelitian, analisis deskriptif statistik, pengujian dan hasil analisis, serta pembahasan.

5. BAB V Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

