

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan serta keberlanjutan organisasi, baik bergerak dalam bidang bisnis ataupun nirlaba, sangat tergantung sumber daya manusianya. Kondisi demikian terjadi sebab sumber daya manusia mempunyai fungsi serta peran yang secara signifikan berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia bukanlah benda fisik yang statis, tetapi organ yang memiliki pikiran dan perasaan, yang dengan kelebihanannya tersebut, mampu membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Melalui sumber daya manusia yang handal dapat terbangun daya cipta serta pembaruan yang dahsyat berupa kontribusi terhadap organisasi tempat di mana mereka bekerja, dalam bentuk kinerja (*performance*) individu dan kelompok.

Kinerja pegawai merupakan perilaku individu yang mampu menghasilkan nilai dan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Platania et al., 2024). Kinerja yang maksimal menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi, sebab menunjukkan tingkat daya guna dan daya hasil dalam pelaksanaan pekerjaan yang mendukung tercapainya sasaran organisasi (Febrianti et al., 2025). Faktor-faktor yang secara teoritis berpotensi memengaruhi kinerja pegawai meliputi *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control*.

Self-esteem ialah salah satu faktor yang secara teoritis berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sariza et al. (2024), *self-esteem* yakni faktor yang berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari dan berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri. Pegawai dengan *self-esteem* tinggi biasanya menampilkan dorongan kerja yang tinggi, rasa percaya diri saat mengatasi berbagai hambatan, serta kemampuan untuk pulih dari kegagalan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja di lingkungan organisasi (Febrianti et al., 2025).

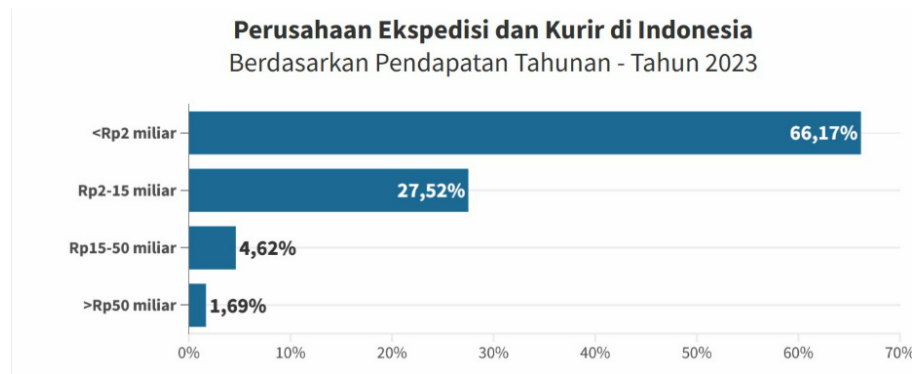
Selain *self-esteem*, faktor lain yang secara teoritis berpotensi memengaruhi kinerja pegawai ialah *self-efficacy*. Menurut Siregar et al. (2022), *self-efficacy* yakni kepercayaan individu terhadap kapasitas yang dimilikinya dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, serta mengambil tindakan yang dibutuhkan guna mengelola situasi dan mengarahkan perilaku kerja. *Self-efficacy* yang tinggi memotivasi individu agar terus berupaya secara konsisten, memiliki pandangan positif, serta berhasil meraih kinerja yang maksimal (Febrianti et al., 2025).

Di samping *self-esteem* serta *self-efficacy*, faktor lain yang secara teoritis juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai ialah *locus of control*. Menurut Zaky & Marta (2025), *locus of control* yakni konsep psikologis yang menggambarkan persepsi individu mengenai sejauh mana dirinya mampu memengaruhi atau mengendalikan berbagai kejadian yang dialami dalam kehidupan. Pegawai dengan *internal locus of control* umumnya menampilkan kinerja yang unggul sebab mempunyai komitmen yang tinggi terhadap hasil

kerja yang dicapai. Sementara, pegawai dengan *external locus of control* berpotensi mengalami penurunan inisiatif kerja karena cenderung bersikap pasif dan menunggu pengaruh dari faktor eksternal (Febrianti et al., 2025). Pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis seperti *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control* menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan kondisi perusahaan ekspedisi dan kurir yang berkembang pesat di Indonesia.

Perusahaan ekspedisi dan kurir di Indonesia menunjukkan perkembangan yang pesat selaras dengan bertambahnya transaksi belanja daring di masyarakat. Berdasarkan data survei, sekitar 40% responden mengaku menggunakan jasa pengiriman logistik sebanyak 2 hingga 3 kali dalam sebulan. Dari sisi usaha, pada tahun 2023 terdapat sekitar 15,8 ribu perusahaan yang bergerak di bidang pergudangan, ekspedisi, dan kurir tersebar di seluruh Indonesia. Kondisi ini memberikan tekanan terhadap volume kerja, kecepatan layanan, serta tuntutan efisiensi operasional.

Tingginya intensitas pengiriman dan penggunaan teknologi juga menjadi ciri khas terkini perusahaan ini. Misalnya, sekitar 83,44% perusahaan ekspedisi dan kurir telah menerapkan sistem informasi dalam operasionalnya. Bagi pegawai di perusahaan seperti PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung, fenomena tersebut menandakan bahwa selain aspek teknis pekerjaan, faktor-faktor internal meliputi *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control* menjadi kian esensial guna menjaga kinerja yang stabil dan adaptif di tengah lingkungan kerja yang cepat berubah.



Gambar 1.1
Perusahaan Ekspedisi dan Kurir di Indonesia Berdasarkan Pendapatan Tahunan Tahun 2023

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Grafik tersebut menunjukkan distribusi perusahaan ekspedisi dan kurir di Indonesia berdasarkan pendapatan tahunan pada tahun 2023. Dari grafik terlihat bahwa sebagian besar perusahaan, yaitu 66,17%, memiliki pendapatan tahunan di bawah Rp2 miliar, menandakan bahwa perusahaan ini masih didominasi oleh pelaku usaha berskala kecil. Selanjutnya, 27,52% perusahaan berada pada kisaran pendapatan Rp2 miliar hingga Rp15 miliar, sedangkan perusahaan dengan pendapatan Rp15 miliar hingga Rp50 miliar hanya mencakup 4,62%. Adapun perusahaan besar dengan pendapatan di atas Rp50 miliar jumlahnya paling sedikit, yaitu 1,69%. Data ini menggambarkan bahwa perusahaan ekspedisi dan kurir di Indonesia memiliki struktur pasar yang sangat kompetitif dan masih berbasis pada UMKM, sementara hanya sebagian kecil perusahaan yang berhasil mencapai skala pendapatan besar (Rainer, 2025).

Salah satu organisasi bisnis yang menurut penulis relevan untuk dikaji dalam konteks ini, ialah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung, sebuah perusahaan penyedia layanan logistik dan pengiriman di Kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung, diperoleh data mengenai pencapaian kinerja pegawai selama periode 2023-2025. Data ini digunakan untuk memberikan gambaran awal tentang kondisi kinerja pegawai yang menjadi dasar dan arah dari penelitian ini. Adapun data kinerja pegawai selama periode tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:



Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang
Utama Bandung Selama Periode 2023-2025

Target Pencapaian		350				Pencapaian (-) Diartikan Tidak Mencapai Target Bulanan
Tahun	Bulan	Total Kiriman	Total Pegawai	Total Kiriman/ Hari Kerja	Rata-rata Pencapaian/ User	
2023	Januari	2.129.318	152	85.173	560	60%
2023	Februari	1.806.563	164	72.263	441	26%
2023	Maret	2.243.348	174	89.734	516	47%
2023	April	2.256.864	164	90.275	550	57%
2023	Mei	2.042.924	167	81.717	489	40%
2023	Juni	2.135.287	146	85.411	585	67%
2023	Juli	2.260.819	155	90.433	583	67%
2023	Agustus	2.360.074	164	94.403	576	65%
2023	September	2.172.646	157	86.906	554	58%
2023	Oktober	1.740.288	127	69.612	548	57%
2023	November	1.455.931	144	58.237	404	15%
2023	Desember	1.443.922	151	57.757	382	9%
2024	Januari	1.375.586	149	55.023	369	5%
2024	Februari	1.254.838	153	50.194	328	-6%
2024	Maret	1.620.109	125	64.804	518	48%
2024	April	1.384.757	137	55.390	404	15%
2024	Mei	1.464.245	141	58.570	415	19%
2024	Juni	1.410.444	151	56.418	374	7%
2024	Juli	1.609.596	152	64.384	424	21%
2024	Agustus	1.655.645	147	66.226	451	29%
2024	September	1.559.366	151	62.375	413	18%
2024	Oktober	1.627.317	148	65.093	440	26%
2024	November	1.196.358	152	47.854	315	-10%
2024	Desember	1.605.114	155	64.205	414	18%
2025	Januari	1.496.025	154	59.841	389	11%
2025	Februari	1.406.245	154	56.250	365	4%
2025	Maret	1.828.810	154	73.152	475	36%
2025	April	1.339.950	155	53.598	346	-1%
2025	Mei	1.518.489	137	60.740	443	27%
2025	Juni	1.476.459	137	59.058	431	23%
2025	Juli	1.628.019	159	65.121	410	17%
2025	Agustus	1.320.416	161	52.817	328	-6%

Sumber: PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung
(2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung sepanjang 2 (dua) tahun terakhir, mengalami fluktuasi. Target yang ditentukan belum dapat dicapai secara

konsisten di setiap bulannya. Pada tahun 2023, pencapaian kinerja relatif lebih tinggi dibandingkan periode berikutnya, dengan capaian tertinggi sebesar 585 pada bulan Juni. Namun demikian, pada akhir tahun terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan, khususnya pada bulan November dengan capaian sebesar 404 dan bulan Desember sebesar 382. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menetapkan target kinerja yang jelas, pencapaian kinerja pegawai masih belum menunjukkan kestabilan yang optimal sepanjang tahun.

Memasuki tahun 2024, pencapaian kinerja pegawai masih memperlihatkan pola fluktuatif, di mana beberapa bulan menunjukkan capaian yang berada di bawah target, antara lain pada bulan Februari dengan capaian sebesar 328 dan bulan November sebesar 315. Pola ketidakstabilan kinerja tersebut berlanjut hingga tahun 2025, dengan pencapaian tertinggi tercatat pada bulan Maret sebesar 475 dan pencapaian terendah tercatat pada bulan Agustus sebesar 328. Fenomena fluktuasi kinerja ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya konsisten dan diduga dipengaruhi oleh faktor internal individu, yakni *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control*. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 10 pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung untuk mendapatkan gambaran awal mengenai kondisi ketiga variabel tersebut sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil-hasil pra survei tersebut, diperoleh data mengenai tingkat *self-esteem* pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jawaban Responden tentang *Self-Esteem* (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa yakin dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.	5	5
2.	Saya merasa sangat berharga di perusahaan tempat saya bekerja.	4	6
3.	Saya dapat menerima kekurangan diri tanpa merasa rendah diri.	2	8
4.	Saya merasa bangga dengan hasil kerja yang telah dicapai.	6	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survei *self-esteem* yang diberikan kepada 10 pegawai, diketahui bahwa tingkat *self-esteem* pegawai masih menunjukkan variasi antarindividu. Pada aspek keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, jumlah pegawai yang menyatakan yakin dan belum yakin berada pada kondisi yang seimbang, masing-masing sebanyak 5 orang. Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan melaksanakan tugas belum terbentuk secara merata. Selanjutnya, pada aspek perasaan dihargai di perusahaan tempat bekerja, hanya 4 pegawai yang menyatakan merasa bernilai dan dihargai, sementara 6 pegawai lainnya belum merasakan hal tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa persepsi keberhargaan diri dalam lingkungan kerja masih relatif rendah pada sebagian pegawai, yang berpotensi memengaruhi sikap kerja dan keterlibatan pegawai secara keseluruhan.

Pada aspek kemampuan menerima kekurangan diri tanpa merasa rendah diri, hasil pra survei menunjukkan bahwa hanya 2 pegawai yang mampu menerima kelemahan diri secara positif, sementara mayoritas pegawai, yaitu 8 orang, masih mengalami kesulitan dalam aspek tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan diri merupakan aspek *self-esteem* yang paling lemah dibandingkan aspek lainnya. Namun demikian, pada aspek kebanggaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai, sebagian besar pegawai, yaitu 6 orang, menyatakan merasa bangga terhadap pencapaian kinerjanya, sedangkan 4 pegawai lainnya belum sepenuhnya merasakan kebanggaan tersebut. Secara keseluruhan, hasil pra survei ini mengindikasikan bahwa tingkat *self-esteem* pegawai masih memerlukan perhatian lebih lanjut, khususnya dalam meningkatkan perasaan dihargai dan penerimaan diri, agar pegawai mampu membangun perilaku kerja konstruktif serta berperan dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil-hasil pra survei yang diberikan kepada 10 pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung, diperoleh data mengenai tingkat *self-efficacy* pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jawaban Responden tentang *Self-Efficacy* (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.	5	5
2.	Saya mampu menemukan solusi ketika menghadapi masalah pekerjaan.	4	6
3.	Saya tetap gigih dan tidak mudah menyerah ketika gagal mencapai target kerja.	6	4
4.	Saya memiliki inisiatif untuk mencoba cara baru agar pekerjaan lebih efektif.	4	6

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survei *self-efficacy* yang diberikan kepada 10 pegawai, diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* pegawai masih menunjukkan variasi antarindividu. Pada aspek keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan, jumlah pegawai yang menyatakan yakin dan tidak yakin berada pada kondisi yang seimbang, yaitu masing-masing sebanyak 5 orang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepercayaan pegawai atas kapasitas diri guna mengatasi hambatan kerja belum terbentuk secara merata. Selanjutnya, pada aspek kemampuan menemukan solusi ketika menghadapi permasalahan pekerjaan, hanya 4 pegawai yang menyatakan mampu, sedangkan 6 pegawai lainnya menyatakan belum mampu, sehingga mengindikasikan bahwa keyakinan pegawai dalam memecahkan masalah kerja masih relatif rendah pada sebagian besar responden.

Pada aspek kegigihan dalam menghadapi kegagalan mencapai target kerja, mayoritas pegawai, yaitu 6 orang, menyatakan tetap gigih dan tidak mudah menyerah, sementara 4 pegawai lainnya masih cenderung mudah putus asa. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kegigihan merupakan aspek *self-efficacy* yang relatif lebih baik dibandingkan aspek lainnya. Namun demikian, pada aspek inisiatif untuk mencoba cara baru agar pekerjaan menjadi lebih efektif, hanya 4 pegawai yang menyatakan memiliki inisiatif, sedangkan 6 pegawai lainnya belum menunjukkan kecenderungan tersebut. Secara keseluruhan, hasil pra survei *self-efficacy* ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan diri pegawai masih memerlukan perhatian lebih lanjut, khususnya dalam meningkatkan kemampuan menghadapi kesulitan kerja, memecahkan masalah, serta menumbuhkan inisiatif kerja, guna mendukung pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil-hasil pra survei yang diberikan kepada 10 pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung, diperoleh data mengenai *locus of control* pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jawaban Responden tentang *Locus of Control* (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya percaya bahwa keberhasilan kerja ditentukan oleh usaha saya sendiri.	6	4
2.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang diperoleh.	5	5
3.	Saya terkadang merasa hasil kerja dipengaruhi oleh faktor di luar kendali saya seperti kondisi perusahaan atau nasib.	5	5
4.	Saya merasa keberhasilan kerja bergantung pada situasi atau orang lain di sekitar saya.	2	8

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survei *locus of control* yang diberikan kepada 10 pegawai, diketahui bahwa kecenderungan *locus of control* pegawai masih menunjukkan variasi antarindividu. Pada aspek keyakinan bahwa keberhasilan kerja ditentukan oleh usaha pribadi, sebanyak 6 pegawai menyatakan bahwa keberhasilan kerja dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan sendiri, sementara 4 pegawai lainnya masih memandang adanya faktor di luar diri individu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan kecenderungan *internal locus of control*, meskipun keyakinan tersebut belum dimiliki secara konsisten oleh seluruh pegawai. Selanjutnya, pada aspek tanggung jawab terhadap hasil kerja yang diperoleh, jumlah pegawai yang menyatakan bertanggung jawab penuh dan yang belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab berada pada kondisi yang seimbang, yaitu masing-masing

sebanyak 5 orang, sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kepemilikan terhadap hasil kerja masih bervariasi di antara pegawai.

Pada aspek persepsi terhadap pengaruh faktor di luar kendali individu, seperti kondisi perusahaan atau faktor keberuntungan, hasil pra survei menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang merasakan adanya pengaruh faktor eksternal dan yang tidak merasakannya berada pada proporsi yang seimbang, dengan masing-masing berjumlah 5 pegawai. Temuan ini mencerminkan kecenderungan *locus of control* yang bersifat campuran, di mana sebagian pegawai memandang hasil kerja sebagai konsekuensi dari usaha pribadi, sementara sebagian lainnya masih mempertimbangkan peran faktor eksternal. Sementara itu, pada aspek ketergantungan keberhasilan kerja pada situasi atau orang lain di sekitar, mayoritas pegawai, yaitu 8 orang, menyatakan bahwa keberhasilan kerja tidak bergantung pada pihak lain, sedangkan 2 pegawai lainnya masih merasakan adanya ketergantungan tersebut. Secara keseluruhan, hasil pra survei ini mengindikasikan kecenderungan pegawai terhadap *locus of control* yang relatif internal, namun pengaruh faktor eksternal masih dirasakan oleh sebagian pegawai, sehingga perlu menjadi perhatian dalam upaya pengelolaan dan peningkatan kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam atas pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Santri et al. (2023) mengemukakan adanya pengaruh positif signifikan *self-esteem* terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian oleh Kelvin (2024) menghasilkan temuan berbeda, yakni tidak adanya pengaruh

self-esteem terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya, penelitian oleh Aisyiyah et al. (2022) mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian oleh Aulia & Widodo (2024) menemukan adanya pengaruh positif signifikan. Selain itu, penelitian oleh Tossa et al. (2023) mengatakan tidak adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian oleh Tiawan et al. (2025) yang membuktikan adanya pengaruh positif signifikan.

Perbedaan temuan penelitian tersebut mencerminkan adanya *empirical gap*, yaitu ketidakkonsistenan temuan terkait pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai, terutama di sektor logistik yakni PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung.

Selain itu, terdapat *practical gap*, yaitu masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai di sektor logistik, termasuk PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dalam konteks sektor logistik dengan mengangkat fenomena terkini pada tahun 2025, di mana terjadi fluktuasi pencapaian kinerja dari tahun 2023 hingga 2025 serta belum tercapainya target kinerja secara konsisten, sehingga penting untuk memahami bagaimana *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control* memengaruhi kinerja pegawai.

Apabila penelitian ini tidak dijalankan, maka perusahaan berpotensi mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi faktor internal psikologis yang memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif, khususnya terkait *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control*. Kondisi fluktuasi pencapaian kinerja selama periode 2023 hingga 2025 serta belum tercapainya target kinerja secara konsisten berisiko terus berlanjut tanpa adanya dasar empiris yang kuat untuk perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, ketiadaan penelitian ini dapat menyebabkan perusahaan hanya berfokus pada aspek teknis dan operasional, sementara aspek psikologis pegawai yang berkontribusi besar terhadap pembentukan kepercayaan diri, ketekunan, dan tanggung jawab kurang mendapat perhatian. Dari sisi akademik, tidak dilakukannya penelitian ini berpeluang akan menimbulkan dampak yang negatif dari kesenjangan praktis dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor logistik, sehingga peluang pengembangan teori dan rekomendasi strategis berbasis konteks sektor logistik menjadi terbatas.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilaksanakan guna mengisi kesenjangan empiris dan praktis terkait pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai, terutama di sektor logistik yakni PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, peneliti terdorong guna melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi:

1. *Self-esteem* pegawai belum terbentuk secara optimal, yang tercermin dari masih adanya perbedaan tingkat keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, rendahnya perasaan dihargai di lingkungan kerja, serta keterbatasan kemampuan sebagian pegawai dalam menerima kekurangan diri tanpa disertai perasaan rendah diri, sehingga kondisi tersebut berpotensi memengaruhi sikap kerja dan kontribusi pegawai terhadap kinerja perusahaan.
2. *Self-efficacy* pegawai belum berkembang secara merata, yang ditunjukkan oleh ketidakseimbangan keyakinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi kesulitan, keterbatasan kemampuan dalam menemukan solusi atas permasalahan kerja, serta rendahnya inisiatif untuk mencoba cara kerja yang lebih efektif, meskipun sebagian pegawai telah menunjukkan kegigihan dalam menghadapi kegagalan mencapai target kerja.
3. *Locus of control* pegawai belum sepenuhnya bersifat internal secara konsisten, karena meskipun sebagian pegawai meyakini bahwa keberhasilan kerja ditentukan oleh usaha pribadi, masih terdapat pegawai yang memandang hasil kerja lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, serta menunjukkan variasi dalam tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapai.

4. Kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung selama periode 2023-2025 belum menunjukkan kondisi yang stabil, yang ditandai dengan fluktuasi pencapaian kinerja dan belum tercapainya target kinerja secara konsisten setiap bulan, sehingga mengindikasikan adanya dugaan pengaruh faktor internal pegawai, yakni *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control*.
5. Terdapat *empirical gap*, yaitu temuan penelitian terdahulu tentang pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan temuan yang tidak konsisten, sehingga pengaruh antarvariabel tersebut masih memerlukan pengujian kembali secara empiris.
6. Terdapat *practical gap*, karena penelitian terkait pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai dalam sektor logistik, khususnya pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung, relatif terbatas dan jarang dilakukan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah, guna memastikan penelitian ini tetap terstruktur sekaligus tanpa melebar, diperlukan adanya batasan masalah. Batasan masalah pada penelitian ini mencakup:

1. Penelitian ini terbatas pada pengujian tiga variabel independen, yakni *self-esteem*, *self-efficacy*, serta *locus of control*, tanpa melibatkan faktor eksternal lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.

2. Pengukuran variabel dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung.
3. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara menyeluruh ke semua cabang JNE di Indonesia, melainkan hanya menggambarkan kondisi pada Cabang Utama Bandung sesuai dengan konteks dan waktu penelitian yang dilakukan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi, maka rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Apakah *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung?
4. Seberapa besar *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menguji berapa besar *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat secara teoritis ataupun praktis, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi terhadap penguatan keilmuan pada ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya pada studi perilaku organisasi yang berfokus pada faktor-faktor psikologis internal pegawai. Temuan dari penelitian ini berpotensi menegaskan kerangka teoritis yang menjelaskan pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada konteks entitas bisnis jasa logistik yang memiliki karakteristik kerja cepat dan dinamis.

Penelitian ini pula bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang hendak melaksanakan kajian lebih mendalam atau melakukan replikasi penelitian dengan variabel, metode atau objek

penelitian yang berbeda, sehingga dapat memperkaya literatur dan memperluas pemahaman tentang pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor industri.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi pihak manajemen PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bandung sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control*, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek-aspek psikologis yang perlu diperkuat agar menciptakan lingkungan yang semakin produktif serta suportif.

Penelitian ini juga mampu mendukung pihak manajemen dalam merancang program pelatihan, pembinaan, serta sistem penilaian kinerja yang fokus pada pengembangan pribadi, kepercayaan atas kemampuan sendiri, serta rasa tanggung jawab terhadap pencapaian kerja. Dengan demikian, hasil penelitian tidak sekadar menghasilkan manfaat akademis, melainkan juga berperan sebagai landasan strategis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan keefektifan kerja serta daya saing perusahaan pada bidang jasa logistik.

G. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian terhitung dimulai pada bulan Oktober 2025 hingga bulan Juni 2026:

Tabel 1.5
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian								
	2025			2026					
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan Judul									
Survei Pra Penelitian									
Penyusunan Proposal Penelitian									
Seminar Proposal Penelitian									
Revisi Proposal Penelitian									
Pengajuan Kuesioner									
Penyebaran Kuesioner									
Pengolahan Data									
Penyusunan Skripsi									
Bimbingan Skripsi									
Penyelesaian Skripsi									
Sidang Munaqasyah									

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan bebas plagiarisme, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, daftar lampiran, serta abstrak. Bab ini terdiri atas lima bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan konsep dan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan 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.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum wilayah penelitian, analisis deskriptif statistik, pengujian dan hasil analisis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menguraikan secara ringkas kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan dalam penelitian, dan saran berdasarkan temuan penelitian.

Bagian akhir menyajikan daftar pustaka dan lampiran.

