

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia globalisasi dan modernisasi yang bergerak cepat saat ini, peran SDM menjadi semakin penting. Perusahaan perlu mengikuti perkembangan ekonomi global yang terus berubah, yang penuh dengan ketidakpastian, persaingan ketat, dan perubahan teknologi yang cepat. Untuk tetap kompetitif dan menjaga kelancaran bisnis, organisasi harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif. mendeskripsikan SDM sebagai ilmu dan seni menangani hubungan kerja dengan cara yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Ia menekankan bahwa manajemen SDM harus berfokus pada manusia, memperhatikan baik karyawan maupun kesuksesan bisnis.

Memiliki tenaga kerja yang terampil dan termotivasi sangat penting untuk membuat organisasi bekerja dengan baik dan produktif, serta untuk membantu pertumbuhan ekonomi. Karena itu, manajemen sumber daya manusia membutuhkan perencanaan yang kuat untuk tenaga kerja, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, dan sistem penggajian yang baik. Hal ini membantu menghadapi perubahan dalam ekonomi global. (hamali, n.d.) menjelaskan bahwa HRM adalah cara mengelola keterampilan pekerja, motivasi mereka, dan pertumbuhan mereka dengan cara yang membantu organisasi bekerja lebih baik.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi strategisnya sangat ditentukan oleh akumulasi hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap individu di dalamnya. Kinerja yang optimal bukan sekadar pemenuhan tugas rutin, melainkan cerminan dari sejauh mana rencana pengembangan sumber daya manusia telah terimplementasi dengan baik sesuai standar dan ekspektasi perusahaan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang produktif, di mana pencapaian tersebut sangat bergantung pada dorongan yang dirasakan karyawan. Merujuk

pada pandangan Kamijan (2021), fluktuasi hasil kerja ini dipicu oleh sinergi antara stimulus eksternal dari lingkungan organisasi serta kekuatan motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Dalam dinamika organisasi, keinginan individu untuk berkembang dan mencapai target pribadi secara alami berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga tentang bagaimana semangat internal tersebut mendorong terciptanya dedikasi yang tinggi (Wijaya dkk., 2016). Karyawan yang menginternalisasi tanggung jawabnya cenderung menunjukkan ketangguhan dan etos kerja yang lebih stabil dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan instruksi. Menurut Atmadja dkk. (2014), kehadiran motivasi semacam ini menjadi modal penting bagi organisasi, karena individu akan bekerja dengan penuh antusiasme dan komitmen mendalam terhadap setiap tanggung jawab yang diberikan.

Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada dorongan internal yang dimiliki oleh setiap individu. Elmi (2013) menekankan bahwa ketika karyawan memiliki tanggung jawab mandiri dan keinginan kuat untuk mencapai tujuan, produktivitas tidak lagi bergantung pada pengawasan ketat. Di lapangan, hal ini terlihat dari bagaimana karyawan berinteraksi secara proaktif, saling membantu rekan kerja, dan berupaya mendapatkan pengakuan melalui kualitas kerja mereka. Kebutuhan akan kepercayaan dari organisasi serta kebebasan bekerja tanpa tekanan menjadi faktor krusial yang menentukan apakah seorang karyawan akan memberikan kontribusi maksimal secara sukarela atau hanya sekadar menggugurkan kewajiban.

Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan ekosistem yang suportif bagi anggotanya. Ketika perusahaan secara aktif memberikan stimulus berupa kompensasi yang kompetitif, peluang karir, hingga jaminan kesejahteraan fisik dan mental, hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara personal, tetapi juga menjadi modal bagi perusahaan dalam mengejar tujuan strategisnya. Melalui apresiasi yang nyata terhadap kontribusi individu, organisasi

sebenarnya sedang membangun fondasi agar setiap pekerja mampu memberikan performa terbaiknya secara berkelanjutan.

Membantu karyawan merasa didukung adalah cara cerdas untuk menjaga kinerja mereka tetap tinggi dan mereka bahagia di tempat kerja. Hal ini membantu perusahaan berjalan dengan baik dan tetap kompetitif di dunia global saat ini (Wen et al., 2019; Riono dan Indriyani, 2023). Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan bahwa ketika karyawan percaya bahwa perusahaan mereka peduli terhadap kesejahteraan dan pekerjaan mereka, mereka merasa lebih didukung oleh organisasi.

Self-Efficacy tercermin pada setiap perilaku seseorang ketika mereka percaya bahwa mereka dapat merencanakan dan melakukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan utama dari konsep ini adalah tentang seberapa besar seseorang percaya pada kemampuan mereka sendiri, yang memengaruhi motivasi mereka, bagaimana mereka mengelola tindakan mereka, dan bagaimana mereka membuat pilihan ketika menghadapi situasi sulit. Bandura mengatakan bahwa efikasi diri adalah tentang kepercayaan seseorang pada kemampuan mereka untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mendapatkan hasil yang mereka inginkan. Menurut Bandura, *Self-Efficacy* memiliki tiga bagian kunci: seberapa sulit menurut mereka suatu tugas, seberapa kuat keyakinan mereka pada kemampuan mereka, dan seberapa besar keyakinan itu berlaku untuk berbagai situasi.

Menurut Dana dan Dewi (2016), kinerja mengacu pada hasil yang ditunjukkan orang melalui pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Ini termasuk tidak hanya mereka yang berada dalam peran atau posisi tertentu, tetapi semua orang di dalam organisasi. Kinerja adalah tentang seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya berdasarkan standar yang ditetapkan (Laela & Wardani, 2017). Hal ini dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan (Muizu, 2014).

Kasenda (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan

yang mereka hasilkan, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berasal dari seberapa baik keterampilan seseorang dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang seharusnya mereka lakukan. Sederhananya, kinerja bergantung pada seberapa baik seseorang dalam pekerjaannya dan seberapa termotivasi mereka untuk melakukannya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Suteki Technology, sebuah perusahaan yang berlokasi di Jln. Macan, Burangrang, Bandung. PT Suteki Technology merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi, layanan digital, serta pengembangan perangkat lunak (software development). Perusahaan ini berfokus pada penyediaan solusi teknologi yang inovatif dan efektif untuk mendukung proses bisnis di berbagai sektor industri.

PT Suteki Technology didirikan pada tahun 2019 oleh para profesional di bidang teknologi dengan visi untuk menjadi perusahaan penyedia layanan digital yang kompetitif di tingkat nasional. Sejak berdiri, perusahaan telah berkembang secara signifikan, baik dari jumlah klien, lingkup layanan, dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pertumbuhan perusahaan ini didukung oleh meningkatnya kebutuhan pasar terhadap digitalisasi bisnis, otomatisasi proses, dan integrasi sistem informasi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan pengembangan sistem digital, PT Suteki Technology menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan dinamika industri teknologi yang berkembang sangat cepat. Tantangan ini muncul baik dari sisi internal perusahaan maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi daya saing dan efektivitas operasional

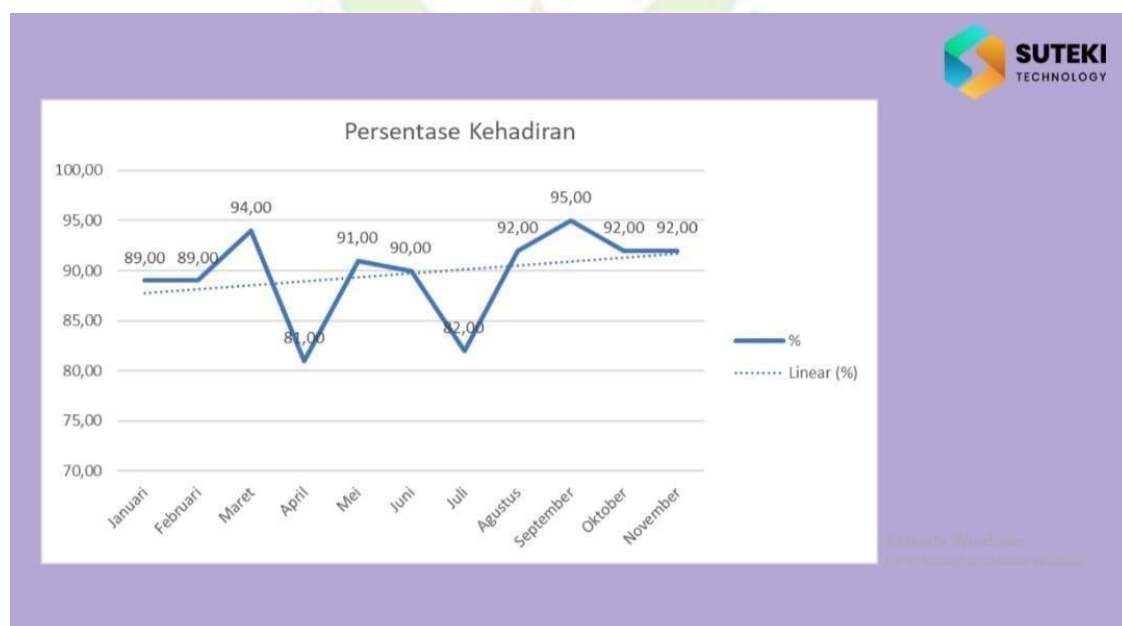
Tabel 1. 1
Data Fasilitas

No	FASILITAS YANG ADA	Jumlah	Satuan
1.	Laptop	30	Buah
2.	Meja Kerja <i>tabel 3. 1</i>	60	Buah
3.	Kursi	58	Buah
4.	Monitor	32	Buah
5.	Ruangan	4	Buah
6.	TV	2	Buah
7.	Papan White Board	4	Buah
8.	Papan Kaca	2	Buah

Sumber: HRD PT Suteki *Technology*

Gambar 1.1

Daftar Hadir Pegawai bulan Januari-November 2025 pada PT. Suteki *Tecnology*



Sumber: HRD PT. Suteki Technology

Grafik tersebut menggambarkan persentase kehadiran karyawan dari bulan Januari hingga November. Secara umum, tingkat kehadiran menunjukkan kondisi yang cukup baik karena sebagian besar persentase berada di atas angka 85 persen, bahkan mendekati 90 persen atau lebih pada banyak bulan.

Pada awal periode, yaitu bulan Januari dan Februari, persentase kehadiran berada pada angka yang sama, yakni 89 persen. Pada bulan Maret terjadi peningkatan kehadiran menjadi

94 persen, yang menunjukkan adanya perbaikan kedisiplinan atau partisipasi karyawan. Namun, pada bulan April terlihat penurunan yang cukup signifikan hingga mencapai 81 persen, yang merupakan nilai terendah selama periode pengamatan. Setelah itu, pada bulan Mei dan Juni kehadiran kembali meningkat menjadi 91 persen dan sedikit menurun menjadi 90 persen.

Penurunan kembali terjadi pada bulan Juli dengan persentase kehadiran sebesar 82 persen. Meskipun demikian, mulai bulan Agustus kehadiran mengalami peningkatan yang cukup konsisten. Pada bulan Agustus persentase kehadiran mencapai 92 persen dan terus meningkat hingga mencapai titik tertinggi pada bulan September sebesar 95 persen. Selanjutnya, pada bulan Oktober dan November, tingkat kehadiran relatif stabil di angka 92 persen.

Berdasarkan garis tren linear yang ditampilkan pada grafik, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan persentase kehadiran cenderung mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa bulan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan selama periode pengamatan mengalami perbaikan dan berada pada kategori yang relatif baik.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan penelitian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian 6 dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT SUTEKI TECHNOLOGY”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

C. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Suteki *Technology*?
2. Bagaimana Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Self-Efficacy* di PT Suteki *Technology*?
3. Bagaimana *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Suteki *Technology*?
4. Bagaimana *Self-Efficacy* Mempengaruhi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suteki *Technology*?
5. Bagaimana Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Suteki *Technology*?
6. Bagaimana Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Self-Efficacy* di PT Suteki *Technology*?
7. Bagaimana *Self-Efficacy* Mempengaruhi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suteki *Technology*?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di uraikan, maka peneliti memiliki tujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT Suteki *Technology*?

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Self-Efficacy* di PT Suteki *Technology*?
- c. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT Suteki *Technology*?
- d. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis *Self-Efficacy* Mempengaruhi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suteki *Technology*?
- e. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Suteki *Technology*?
- f. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Self-Efficacy* di PT Suteki *Technology*
- g. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis *Self-Efficacy* Mempengaruhi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suteki *Technology*?

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 10 Perusahaan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Temuan penelitian ini memberikan sebuah 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

