

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai investasi bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang penting. Namun, masih banyak pemimpin yang mengeluh tentang SDM yang mereka miliki . guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang merupakan sumber daya manusia kurang Memahami strategi yang direncanakan pemimpin. Visi serta tujuan sumber daya manusia perlu didiskusikan antara pemimpin dan sumber daya manusia untuk mencapai keselarasan serta keharmonisan antara Karyawan dengan Pemimpinnya (Weiss, 2016).

Kinerja karyawan sangat diperlukan agar mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Hal tersebut akan tercapai jika karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut (Kuswadi, 2004) terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seperti faktor lingkungan pekerjaan, kemampuan karyawan, kepemimpinan ,motivasi, serta kepuasan karyawan. Dari faktor yang telah disebutkan diatas ada yang kecil pengaruhnya, namun terdapat juga yang berpengaruh sangat besar. Lingkungan kerja merupakan Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan memberikan atensi pada lingkungan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Jika semangat yang karyawan miliki tinggi Maka

produktivitas pun akan tinggi dan jika bisa berlangsung secara baik maka untuk mencapai tujuan dari organisasi akan berjalan dengan lancar.

Menurut Nitisemito (2015) dalam (Enny, 2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Seperti, Keamanan, Hubungan, music, kebersihan, dan lain sebagainya. Ada dua jenis Lingkungan kerja yaitu, Pertama lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang berbentuk fisik dan berada di sekitar ruang kerja yang bisa memberi pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan. Yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik, adalah segala sesuatu yang terjadi terkait dengan hubungan pekerjaan, baik dengan pimpinan, dengan bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Oktaviani, Pramusinto, & Hengky, 2019) menerangkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variable lingkungan kerja fisik terhadap variable kinerja pegawai di kantor wilayah Badan Pertahanan Nasional provinsi Jawa Tengah. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sidanti, 2015) yang menerangkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Namun hasil yang telah dijelaskan diatas berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rohmah, 2018) yang memberikan hasil bahwa

adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank tabungan Negara Persero Tbk Syariah Cabang Semarang. Hal ini di dukung oleh Penelitian lain yang telah dilakukan oleh (Azikin, Ilyas, & Asiz, 2019) yang juga memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara variable lingkungan kerja terhadap variable kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Kinerja yang optimal dari karyawan merupakan sebuah harapan bagi perusahaan. *Self Efficacy* merupakan suatu cara agar mencapai kinerja yang optimal. *Self Efficacy* sangatlah berpengaruh guna meningkatkan kinerja karyawan, sebab *Self Efficacy* dapat menimbulkan keyakinan pada diri individu akan bakat yang dimiliki guna menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin secara tepat waktu . (Alwisol, 2004) mengatakan bahwa *Self Efficacy* ialah penilaian pada diri seseorang, apakah bisa melakukan tindakan yang benar atau salah, mampu atau tidak mampu serta baik atau buruk dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan.

Menurut (Lee & Bobko, 1994) seseorang yang *Self Efficacy* nya tinggi akan mengerahkan banyak upaya serta perhatiannya guna mencapai tujuan, dan apabila terjadi kegagalan akan membuatnya berusaha lebih baik lagi. Orang yang bisa melakukan beberapa hal untuk mengubah keadaan disekitarnya artinya memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, begitupun sebaliknya, orang yang menganggap dirinya kurang mampu mengerjakan ataupun melaksanakan hal apapun di lingkungannya artinya orang tersebut memiliki *Self Efficacy* yang rendah. Jadi dalam keadaan sulit, seseorang

yang *Self Efficacy* nya rendah lebih cepat menyerah, sedangkan orang yang *Self Efficacy* tinggi berupaya lebih giat lagi, supaya bisa menghadapi hal yang sulit.

Pada Penelitian ini, peneliti mengambil objek di perusahaan PT Smart Edu yang berada di Jln. Adi Flora Raya, No.7, Gedebage, Kota Bandung. Smart Edu ini merupakan Lembaga konsultan psikologi yang melayani asesmen psikologi, terapi, dan konsultasi. Smart edu ini sudah memilik Karyawan sebanyak 131 Karyawan yang terbagi kedalam beberapa bidang. Seperti Bidang Marketing, presentasi, analisis dan tester. Yang membuat peneliti tertarik ingin penelitian pada perusahaan ini sebab perusahaan ini terbilang masih baru berdiri tetapi sudah mampu bekerja sama dengan 150 lebih sekolah yang menggunakan jasa layanan psikotes dari Smart Edu ini dan juga telah berhasil bekerja sama dengan 7 perusahaan yang dominan nya PT dan CV.

Setelah dilakukan wawancara tidak terstruktur peneliti menemukan suatu masalah dimana pengawasan dan instruksi yang diberikan pemimpin berkaitan tentang pekerjaan kepada karyawan atau target yang ingin dicapai perusahaan masih kurang, karena *Self Efficacy* yang rendah masih ada di beberapa karyawan, artinya karyawan merasa kurang yakin jika mereka mampu menjalanka tugas serta memilih menghindari tugas tersebut. Hal tersebut membuat pemimpin kurang puas terhadap kemampuan dan kinerja karyawan. Berikut merupakan kenaikan Target Pencapaian Harian PT Smart Edu yang membuat para karyawan semakin rendah *Self Efficacy* nya.

Tabel 1. 1 Target Harian Team Digital Marketing PT Smart Edu Tahun 2022

No	Deskripsi Pekerjaan	Target Harian/ 5 Jam		
		September	November	Desember
1	Mencari data Alamat Lengkap Sekolah SMP-SMA Seluruh Indonesia	100 Sekolah	120 Sekolah	150 Sekolah

Sumber : Hasil Wawancara Karyawan PT Smart Edu (2023)

Berhubungan dengan fenomena yang telah dijelaskan, maka untuk mengatasinya diperlukan keyakinan diri atau disebut *Self Efficacy* pada karyawan jika mereka mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan. (Pedrazza, dkk 2013) menjelaskan *Self Efficacy* ialah keyakinan akan skill yang dimiliki individu supaya berhasil di keadaan tertentu. *Self Efficacy* juga menjadi dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, serta prestasi individu. Sebab mereka yakin bahwa perilaku yang dilakukan bisa mencapai tujuan, walaupun hanya sedikit dorongan agar bertindak ataupun agar bertahan jika mengalami kesulitan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas mengenai adanya hasil penelitian yang berbeda pada variable Lingkungan kerja dan juga terdapat masalah pada suatu perusahaan tersebut, maka dari itu judul penelitian yang akan peneliti ambil yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Smart Edu”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas tentang fenomena perbedaan hasil penelitian, berikut peneliti uraikan identifikasi masalah:

1. Adanya hasil penelitian yang berbeda mengenai variabel Lingkungan Kerja. Dimana terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi ada juga yang mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan.
2. *Self Efficacy* sangat penting bagi keberlangsungan kinerja karyawan agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif juga efisien namun, masih adanya *Self Efficacy* yang rendah pada beberapa karyawan di PT Smart Edu yang dapat berpengaruh terhadap kualitas layanan jasa sehingga karyawan dan juga pemimpin harus memberikan kinerja terbaiknya untuk menghasilkan Layanan Jasa yang terpercaya serta dapat mencapai visi misi perusahaan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah di paparkan, maka timbul beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Smart Edu?
2. Apakah terdapat pengaruh dari variable *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Smart Edu?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Smart Edu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah guna menganalisis dan mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Smart Edu .
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Smart Edu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Edu.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini peneliti berharap bisa memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti saat ini, dengan dibuatnya penelitian ini peneliti berharap bisa mendapatkan pengetahuan dan ilmu khususnya yang berhubungan dengan “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan”, juga sebagai pengalaman tentang bagaimana

menyusun skripsi serta suatu karya tulis ilmiah yang lebih baik.

- b. Bagi pihak Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, peneliti berharap bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian kedepanya, terutama untuk penelitian disiplin ilmu manajemen pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia dengan salah satu variable ataupun judul yang sama di tempat penelitian yang lain dengan harapan penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.
- c. Bagi Tempat penelitian, melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki dan mengelola kinerja karyawan melalui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan PT Smart Edu dapat mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh pada kinerja karyawan.
- b. Pada penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan rujukan.
- c. Menjadi salah satu syarat kelulusan dari jurusan Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.