

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur manajemen yaitu *man* (manusia) yang dibutuhkan sebagai tenaga kerja atau disebut sebagai pegawai pada perusahaan. Pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan, karena tanpa pegawai, operasi perusahaan tidak dapat dilakukan. Di dalam perusahaan, pegawai memiliki peran aktif dalam perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Hasibuan, 2016).

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik untuk menjamin keberlangsungan perusahaannya. Adapun persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif saat ini menuntut perusahaan agar selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen dengan cara memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan pesaing. Pegawai yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh kinerja yang baik. Meskipun sudah ditemukan berbagai sistem perusahaan yang baru, teknologi yang semakin canggih, sarana dan prasarana yang lengkap, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil dari tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang

diinvestasikan oleh pegawai tersebut (Hasibuan, 2016). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam hal kualitas maupun kuantitasnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan merupakan faktor penentu dari perkembangan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, dan sebaliknya jika kinerja pegawai buruk dalam arti pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan maka perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai bersifat individu karena setiap pegawai memiliki kemampuan dan cara yang berbeda dalam menjalankan tugasnya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai membutuhkan faktor yang mendukung agar pegawai tersebut tetap semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari luar atau dari dalam diri pegawai itu sendiri. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar seperti sikap dan tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan atau bawahan, sarana prasarana kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri (Kamijan, 2021).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor eksternal dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan dan bahan, lingkungan sekitar tempat bekerja, cara bekerjanya, dan pengaturan kerja secara perorangan maupun secara kelompok. Lingkungan kerja yang memadai dan kondusif dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan tenang bagi pegawai saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai juga dapat membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung disebut lingkungan kerja fisik merupakan (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam hal interaksi dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan bawahan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja adalah tempat bagi pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja di sekitar pegawai dalam mengerjakan tugasnya perlu diperhatikan agar memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang baik diantaranya, fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, terjaganya kenyamanan dan keamanan tempat kerja, hubungan sesama pegawai terjalin dengan baik dan komunikasi berjalan dengan lancar. Apabila hal-hal tersebut dipenuhi oleh perusahaan atau sebagian besarnya terdapat dalam perusahaan, maka akan

timbul rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya akan membangun dan meningkatkan kekuatan pegawai itu sendiri untuk mendorong kinerjanya.

Adapun lingkungan kerja yang buruk seperti fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau hubungan dengan pegawai lainnya tidak berjalan dengan baik, akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang tidak mendukung tersebut dapat membuat pegawai menjadi tidak nyaman dan tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kinerja.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai kesuksesan (Bandura, 1997). Timbulnya efikasi diri disebabkan oleh kemampuan individu yang mempengaruhi cara berpikir, motivasi diri, dan pandangan terhadap tindakan yang harus diambil. Efikasi diri memiliki peran penting dalam perilaku individu, seperti ketika proses pengambilan keputusan karir, peningkatan kinerja, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengembangan efikasi diri berdampak secara signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan seseorang.

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang ditentukan. Oleh karena itu, terdapat perbedaan antara pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dan yang rendah. Pegawai dengan

efikasi diri yang tinggi akan merasa yakin terhadap kemampuannya dan mengerahkan seluruh tenaganya untuk melaksanakan suatu tugas, meskipun tugas itu sulit. Sebaliknya, jika pegawai mempunyai efikasi diri yang rendah, maka pegawai tersebut akan menjadi kurang percaya diri terhadap kemampuannya dan cepat menyerah ketika terdapat kendala atau menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Lestari, 2023).

Faktor internal lainnya yang dapat memberikan pengaruh internal terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan di perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dibutuhkan perusahaan karena kedisiplinan pegawai dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu diterapkan oleh semua pegawai.

Disiplin kerja memiliki manfaat yang baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan, disiplin kerja menjamin terjaganya ketertiban dan kelancaran pengerjaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai itu sendiri, kedisiplinan dapat membuat lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga membuat pegawai lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi disiplin seorang pegawai, maka kinerja yang dicapai pegawai tersebut akan semakin tinggi. Tanpa adanya disiplin

pegawai yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik mengindikasikan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong peningkatan semangat kerja, gairah, dan tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bangun Niaga Perkasa yang merupakan Kantor Cabang yang berada di Jalan Station Utara Jl. Raya Banjaran Barat No.1A, RT.01/RW.04, Banjaran Kulon, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konstruksi, kontraktor dan jasa lainnya, termasuk jasa pengelolaan sarana pelayanan publik yaitu pasar rakyat. Pada kantor cabang terdapat tiga divisi yaitu divisi proyek, divisi pemasaran, dan divisi pengelola.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bu Ai Surtini selaku *Manager HRD-GA* PT. Bangun Niaga Perkasa Kantor Cabang Banjaran, didapatkan data dan informasi bahwa perusahaan masih dihadapkan dengan kinerja pegawai yang belum maksimal, yang tercermin dari ketidaksesuaian penyelesaian pekerjaan dengan jadwal atau target waktu yang telah disepakati.

Berkenaan dengan disiplin kerja, permasalahan pada pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa diindikasikan dengan relatif tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai dengan berbagai alasan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran					Persentase
		Izin	Cuti	Sakit	Alfa	Total	
Januari	65	15	4	6	4	29	45%
Februari	65	6	1	2	3	12	18%
Maret	65	10	3	2	8	23	35%
April	65	19	8	8	28	63	97%
Mei	65	13	4	17	3	37	57%
Juni	65	10	1	3	6	20	31%
Juli	65	19	2	3	7	31	48%
Agustus	65	8	1	5	32	46	71%
September	65	13	4	28	30	75	115%
Oktober	65	7	1	1	6	15	23%
November	65	27	1	13	4	45	69%
Desember	65	24	3	2	5	34	52%

Sumber: *HRD-GA* PT. Bangun Niaga Perkasa Tahun 2023 (Data diolah oleh peneliti)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai pada tahun 2023 setiap bulannya tidak stabil. Ketidakhadiran pegawai paling banyak terdapat di bulan September sebesar 115% dengan total 75 ketidakhadiran dan April sebesar 97% dengan total 63 ketidakhadiran. Banyaknya ketidakhadiran pegawai ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai di PT. Bangun Niaga Perkasa masih relatif rendah, sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak optimal, termasuk penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut dapat membuat status pekerjaan menjadi tertunda sehingga memberikan dampak negatif pada perusahaan karena kurangnya kedisiplinan terhadap waktu dan tugas yang telah diberikan.

Selain itu, melalui wawancara lepas dengan lima pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa diketahui bahwa lingkungan kerja secara fisik menjadi salah satu keluhan para pegawai. Dalam hal ini, terdapat lingkungan kerja fisik yang terlihat tidak rapi dalam penataan barang di tempat kerja, seperti masih terdapat tumpukan barang yang tidak disusun pada tempat yang seharusnya dan beberapa titik lingkungan kerja masih terlihat tidak bersih, sehingga menyebabkan kenyamanan pegawai dalam bekerja menjadi terganggu, pegawai kesulitan mempertahankan fokus pada tugasnya, dan pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Mengenai efikasi diri, tiga dari lima pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa yang di wawancarai peneliti, mengatakan bahwa efikasi diri pegawai dirasa masih kurang baik. Sebagai contoh, ketika dihadapkan pada suatu situasi yang sulit, beberapa pegawai cenderung merasa tidak yakin dan kurang mampu dalam mengatasi kesulitan tersebut, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu, terdapat pegawai yang kurang inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga ketika pegawai tersebut mengalami kendala, dan menyebabkan pekerjaannya menjadi terhenti. Pegawai tersebut akan lebih memilih untuk mengeluh dan bertanya bagaimana cara menyelesaikan kendala pada pekerjaannya atau menunggu perintah dari atasannya daripada berinisiatif untuk menyelesaikannya sendiri dengan cara lain.

Pada penelitian sebelumnya 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. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan *et al.*, (2023) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Median (2023) menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh 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 lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait lingkungan kerja, efikasi diri, disiplin kerja, dan kinerja pada pegawai di PT. Bangun Niaga Perkasa dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bangun

Niaga Perkasa yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa lingkungan kerja yang tidak rapi dan tidak bersih mengakibatkan terganggunya kenyamanan dan fokus pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Adanya efikasi diri pada beberapa pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa yang masih rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
3. Disiplin kerja yang ditinjau dari data absensi menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi sehingga kinerja pegawai tidak optimal.
4. Adanya *research gap* dari hasil penelitian terdahulu yang inkonsisten mengenai pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa ?

4. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Niaga Perkasa.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis yang berguna bagi peneliti, perusahaan, dan bagi para pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam terkait pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta dapat mempelajari perbandingan teori-teori dengan fakta sebenarnya.
- b. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai salah satu referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membantu pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, sebagai saran dan masukan untuk evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Bagi peneliti, dapat mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil penelitian tersebut.