

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Saputri, 2019) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi . Menurut (Rosa, 2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

PT. Incasi Raya merupakan salah satu industry , dimana industri tersebut yang bergerak di minyak sawit industry. Sebagian besar hasil pembuatan minyak sawit (CPO) diekspor ke seluruh pasar dunia. Pemilihan posisi penelitian ini dicoba di PT. Incasi Raya yang bertempat di daerah muara sakai, Kecamatan Inderapura, Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT.Incasi Raya. Dapat dikatakan bahwa kurangnya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.yang mengakibatkan kinerja menurun. Kurangnya pemahaman

lingkungan kerja pada PT. Incasi, berarti kurang puasnya karyawan terhadap perusahaan yang akan mengakibatkan kehadiran dan keterlambatan karyawan, hal tersebut berdampak pada karyawan terus mengalami keterlambatan saat masuk kerja dan mendapatkan surat peringatan pertama. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan, PT. Incasi Raya dikarenakan percaya diri yang rendah dan pemahaman lingkungan kerja yang meningkat, ini dibuktikan dengan tidak percaya dirinya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu banyak dari karyawan yang mengalami penurunan tingkat budaya organisasi yang rendah yang berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun hal ini dikarenakan karyawan yang masih kurang puas dengan perusahaan terutama fasilitas yang memadai. *Sumber Wawancara Staff PT.Incasi Raya Muara Sakai Inderapura*

Menurut **(A.L. Goni. et al., 2021)** istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut **(Pt et al., 2021)** kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut **(Bagaskara dan Rahardja, 2021)** menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek

yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut (Priyantono, 2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu yang ditentukan.

Menurut (Electric, 2021) *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas kemampuan dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya dalam perusahaan. Dengan begitu self-efficacy merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Menurut (Suciati,, 2021) *Self efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga untuk menangani suatu masalah. Sedangkan menurut (Ary & Sriathi, 2019) *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia.

Tabel 1.1

Absensi Karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura Periode 2020-2021

Bulan	Jumlah Kayawan	Keterangan			
		Hadir	Alpha	Sakit	Izin
Juni	250	243	2	3	2
Juli	250	248	1	1	-
Agustus	250	240	6	2	2
September	250	238	9	1	2
Oktober	250	249	1	-	-
November	250	248	-	-	2
Desember	250	236	8	3	3
Januari	250	241	2	2	5

Februari	250	239	4	1	6
Maret	250	245	2	-	3
April	250	249	-	-	1
Mei	250	240	7	1	2

Sumber Wawancara Staff PT.Incasi Raya Muara Sakai Inderapura

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan data absensi karyawan PT incasi raya periode juni – mei 2020-2021 alpha yang paling banyak dibulan September. Setiap bulan absensi karyawan paada PT. Incasi Raya Muara Sakai selalu merosot karena kurangnya Lingkungan organisasi pada diri karyawan sehingga banyak yang tidak hadir dan terjadi kurangnya target yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Tabel 1.2

Target dan Realisasi kinerja karyawan di PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura dari tahun 2018 sampai tahun 2021

TAHUN	TARGET (%)	REALISASI (%)	TIDAK TEREALISASI (%)
2018	100	86,95	13,05
2019	100	79,65	20,35
2020	100	85,15	14,09
2021	100	88,97	11,03

Sumber Wawancara Staff PT.Incasi Raya Muara Sakai Inderapura

Tabel 1.2 di atas menunjukkan realisasi Pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura dari tahun 2018-2021 tahun. Pada tahun 2019 realisasi dibawah 80%, hal ini jauh dari target yang telah direncanakan oleh perusahaan dan menunjukkan bahwa realisasi yang ditentukan belum optimal dengan jumlah 79,65%

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul :

“Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan target pada kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
2. *Self efficacy* yang mengakibatkan pencapaian target belum optimal pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
3. Peningkatan kedisiplinan yang belum optimal pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
4. Kebijakan kerja yang menyebabkan target yang diinginkan perusahaan belum optimal pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura
5. Rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
6. Jumlah tenaga kerja yang diperoleh belum optimal pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
7. Perbandingan Realisasi dengan tugas karyawan masih belum sesuai dengan yang ditargetkan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura
8. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam perusahaan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura

9. Kurangnya rasa empati karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dalam menghindari meluasnya permasalahan. maka penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian diatas maka perumusan masalah dan penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada Pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura ?
3. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura ?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura ?

6. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.

7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening* pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan bermanfaat dan berguna untuk hal-hal berikut :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy*, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura.

2. Bagi akademik

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis tahap selanjutnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian tahap selanjutnya.