

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan bisnis pada era globalisasi yang serba modern ini bukanlah hal yang mudah. Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pelayanan jasa transportasi, mendorong perusahaan untuk semakin mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki agar siap menghadapi persaingan. Persaingan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat menciptakan karyawan yang produktif dan cekatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, untuk menciptakan karyawan yang produktif maka perusahaan harus memasuki sumber daya manusia yang berkualitas, dengan tujuan untuk bersaing mempertahankan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan yaitu adanya karyawan yang memiliki kemampuan serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Jika perusahaan tidak memiliki dukungan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Untuk itu, perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul yang sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017). Sumber daya manusia yang terampil dan inovatif sangat diperlukan maka

dari itu, setiap organisasi harus dapat meningkatkan kinerja individual karyawan dengan memanfaatkan dari aspek sumber daya yang diperoleh.

Saat ini perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan merumuskan berbagai rencana sumber daya manusia untuk memenuhi visi misi menjadi perusahaan pada bidang transportasi yang dapat diakui kualitas serta kuantitasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Riyadi dan Vikaliana 2020). Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang baik dalam menghargai waktu serta suatu peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dari segi ketetapan waktu sesuai target yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja tercapai, akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula. Sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka dapat pula meningkatkan kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki.

Saat ini kenyamanan dalam bekerja terutama pada perusahaan jasa transportasi di Indonesia berbeda-beda, yang mana secara umum menitik beratkan pada kepercayaan diri karyawan di organisasi, individu dengan *self efficacy* yang

tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan, dan berorientasi tujuan. Kepercayaan diri berhubungan dengan kepercayaan seseorang yang berkaitan dengan kompetensi dan kemampuannya untuk memperoleh hasil yang maksimal (Ivandeceovich dkk 2018). Secara khusus, hal itu merujuk kepada kepercayaan seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan diri untuk kesuksesan tugasnya. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi, Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah akan mudah menyerah apabila menghadapi permasalahan dan kesulitan dalam organisasi. Maka dari itu *self efficacy* dan disiplin kerja sangat penting bagi para karyawan untuk mengembangkan dan memperluas jasa transportasi Travel.

Penggunaan transportasi di Indonesia sangat pesat dikarenakan banyak akses wisata serta tempat beraktivitas yang harus dijangkau transportasi Travel. Menurut E. M Ricky Gustiadi Kepala Dinas Perhubungan Kota Bandung (2022), Kota Bandung merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki lokasi strategis dari segi perekonomian pariwisata dan pendidikan maka dari itu transportasi Travel sangat dibutuhkan bagi masyarakat yang mempunyai kepentingan di kota Bandung. faktor ini juga membuat jasa transportasi berkembang dengan pesat, transportasi darat khususnya di bidang Travel.

Fungsi dari Travel adalah memberikan layanan jasa transportasi dengan mempermudah masyarakat untuk menggunakan sarana transportasi darat yang menghubungkan kota satu dengan kota lainnya. Travel dan Shuttle merupakan alat transportasi yang digunakan oleh orang pada umumnya untuk bepergian, karena dengan menggunakan sarana jasa transportasi Travel maka perjalanan akan lebih efektif dan tidak menyita waktu yang lebih lama, dibandingkan dengan menggunakan

sarana transportasi lainnya seperti bus atau kereta api. Berikut data yang disajikan oleh google maps mengenai rating perusahaan pada Travel di Kota Bandung, yaitu:

Tabel 1.1
Data Rating Travel di Kota Bandung (2022)

No	Nama Travel di Bandung	Rating	Sumber
1	Raka Trans Swatama	4,6	https://goo.gl/maps/2SLWEgYC3rGbn5wJ6
2	Aya Travel	4,6	https://g.co/kgs/S8m7gs
3	Ptrans Travel	4,5	https://goo.gl/maps/YrTt4WMTvW9LHq6p8
4	My Trans Travel	4,5	https://maps.app.goo.gl/SJfJFF7GV8zjMQzR9
5	Golden travel	4,5	https://goo.gl/maps/9P3VETLMCENLC2Nt8
6	Panorama Tours	4,4	https://goo.gl/maps/eL7QZHsyWxETojDT8
7	Bhineka Shuttle Travel	4,4	https://goo.gl/maps/h5SeK65oMaWd248T7
8	Arnes Travel	4,4	https://goo.gl/maps/JC4tgR1FvJzogabw9
9	Day Trans Travel	4,4	https://goo.gl/maps/R545JYysnj9bgZ7n9
10	Pasteur Trans	4,3	https://goo.gl/maps/8sSwwZT8W7nKJK8D7

Sumber : Google Maps, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa Pasteur Trans menempati posisi terakhir dengan rating 4,3. Berdasarkan rating tersebut ada permasalahan yang perlu dikaji dan dicari solusi permasalahannya. Oleh karena itu, peneliti memilih Pasteur Trans dengan pertimbangan terdapat masalah yang layak diteliti.

Pasteur Trans lima cabang pemberangkatan yaitu Bandung – Bekasi, Bandung – Blora, Bandung – Jatiwaringin, Bandung – Depok, dan Bandung – Jatinangor. Adapun yang akan peneliti sajikan tentang data rating cabang Pasteur Trans bisa di lihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Rating Cabang Pasteur Trans Kota Bandung

No	Cabang Pasteur Trans	Rute	Rating
1	Pasteur Trans Bekasi	Bandung – Bekasi	4,4
2	Pasteur Trans Blora	Bandung – Blora	4,4
3	Pasteur Trans Jatiwaringin	Bandung – Jatiwaringin	4,3
4	Pasteur Trans Depok	Bandung – Depok	4,2
5	Pasteur Trans Jatinangor	Bandung – Jatinangor	3,9

Sumber : Pasteurtrans.com

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa rating Pasteur Trans dengan rute Bandung - Bekasi mendapatkan rating paling tinggi yaitu 4,4. Sedangkan Pasteur Trans rute Bandung - Jatinangor mendapatkan rating paling rendah yaitu 3,9. Disini terlihat bahwa adanya masalah di Pasteur trans rute Bandung - Jatinangor.

Pasteur Trans merupakan perusahaan transportasi yang menghubungkan satu kota dengan kota lainnya. Pasteur Trans mengantarkan penumpang dari satu kota ke kota lainnya dengan konsep point to point. Penumpang berangkat dari tempat yang telah disediakan, dan tiba di tempat tujuan yang juga telah ditentukan. Layanan ini sering disebut Shuttle Bus. Saat ini Pasteur trans memiliki banyak travel dan sudah melayani banyak rute-rute di Indonesia. Selain menawarkan kecepatan berangkat, Pasteur Trans memberikan kenyamanan dan kemewahan dibanding perusahaan sejenis. Layanan *free-wifi* di setiap outletnya dengan tayangan televisi kabel memberikan kemewahan tersendiri saat calon penumpang menunggu pemberangkatan.

Dengan armada baru *Hi-Ace*, Pasteur Trans benar-benar memanjakan penumpangnya dengan kemewahan dan kenyamanan selama perjalanan. Dan jangan khawatir, meskipun Pasteur Trans menawarkan kemewahan, harganya tetap terjangkau dibandingkan jasa sejenis yang lain. Tak hanya Shuttle Bus, Pasteur Trans juga menawarkan jasa lainnya yang menawarkan kemudahan, kecepatan, kenyamanan dan juga ekonomis. Tak hanya mengantarkan penumpang, Pasteur Trans juga menyediakan jasa pengiriman barang dan paket berharga Anda sebaik mengantarkan diri Anda sampai ke tempat tujuan. Dengan pelayanan yang prima, Pasteur Trans menjadi mitra terpercaya.

Dengan pelayanan dan kenyamanan menjadi prioritas utama terhadap penumpang, sehingga Pasteur Trans memiliki pelanggan yang loyal untuk selalu menggunakan Pasteur Trans sebagai transportasi mereka untuk selalu bepergian ke luar kota, dengan tujuan untuk memenuhi kepuasan terhadap pelanggannya sehingga dapat menumbuhkan loyalitas dan menambah jumlah pelanggan bagi Pasteur Trans, maka dari itu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan diharap untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Menyadari akan pentingnya kinerja karyawan yang baik, pemimpin mesti berupaya untuk selalu meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan bagi para karyawannya di setiap perusahaan. Menurut Rumawas (2018) kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menjadikan bahan acuan penulis, dalam melakukan penelitian ini dimana prestasi kinerja karyawan pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung cenderung menurun. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan sistem manajemen kinerja yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pasteur Trans Kota Bandung. Berikut ini standar penilaian kinerja yang terdapat pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Pasteur Trans Kota Bandung

No	Kategori	Nilai	Keterangan
1	A	91 – 100	Sangat Baik
2	B	76 – 90	Baik
3	C	61 – 75	Cukup
4	D	51 – 60	Kurang
5	E	< 50	Buruk

Sumber: PT. Pasteur Trans Kota Bandung.

Pada tabel 1.3 ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 91 - 100 merupakan standar nilai sangat baik, kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 76 - 90 merupakan standar nilai baik, kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 61 - 75 merupakan standar nilai cukup, kinerja karyawan yang mendapatkan nilai 51 - 60 merupakan standar nilai kurang, sedangkan kinerja karyawan yang mendapatkan nilai < 50 merupakan standar nilai buruk. Hal ini menunjukkan bahwa standar nilai akhirnya dapat menentukan nilai kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Pasteur Trans Kota Bandung. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.4 hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. Pasteur Trans Kota Bandung pada tahun 2018-2021.

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Pasteur Trans Kota Bandung
Tahun 2018-2021

Tahun	Angka	Predikat	Nilai
2018	80,36	B	Baik
2019	82,68	B	Baik
2020	83,26	B	Baik
2021	73,52	C	Cukup

Sumber: PT. Pasteur Trans Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil rekapitulasi kinerja karyawan PT. Pasteur Trans Kota Bandung Tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi. Kinerja karyawan pada tahun 2018 mendapat pencapaian yang baik pada angka 80,36, pada tahun 2019 terjadi kenaikan menjadi angka 82,68, lalu pada tahun 2020

terjadi kenaikan angka menjadi angka 83,26, kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan pada angka 73,52. Dalam hal ini dapat disimpulkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung dimana pada tahun 2021 mendapatkan predikat C (cukup), sedangkan perusahaan mengharapkan kestabilan kinerja karyawan dengan predikat A (sangat baik) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Untuk memperkuat adanya masalah dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan wawancara terhadap atasan perusahaan PT. Pasteur Trans yang mana masih terdapat karyawan yang memiliki nilai kinerja yang cukup rendah berdasarkan tabel 1.4 yang mendapatkan angka 73,52 dikarenakan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan tersebut selalu mengalami perubahan dalam deskripsi pekerjaannya dan mereka pun terkadang mengeluhkan bahwa tugas yang diberikan terlalu padat dan banyak sehingga mereka kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian masih kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide dan gagasan dalam penyelesaian permasalahan dan kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga harus menunggu perintah terlebih dahulu baru melaksanakan pekerjaannya. Kemudian masih terdapat karyawan yang memiliki kerjasama dengan sesama rekan kerja yang kurang sehingga menyebabkan terhambatnya dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga menjadikan kinerja karyawan di Pasteur Trans tidak sesuai harapan dikarenakan beberapa faktor tersebut.

Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Pasteur Trans maka dilakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Tentang Kinerja Karyawan PT. Pasteur Trans Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	4	7	10	6	3	93	3,10
2	Kuantitas Kerja	5	3	7	5	10	78	2,60
3	Tanggung Jawab	8	7	7	5	3	102	3,40
4	Kerja Sama	4	4	5	9	8	77	2,56
5	Inisiatif	4	10	3	2	11	84	2,80
Total Nilai Rata-Rata Keseluruhan							2,89	
Rata-rata skor = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Jumlah rata-rata = total rata-rata : Jumlah pernyataan kuesioner								

Sumber: Hasil pra survey PT. Pasteur Trans Kota Bandung (2022)

Dari tabel 1.5 maka dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 2,89 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah dari dimensi kerja sama, kuantitas, dan inisiatif.

Hasil tanggapan responden mengenai 5 unsur penilaian yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian utama yaitu kerja sama yang mendapatkan skor dibawah rata-rata yaitu 2,56 Adanya masalah masalah dari dimensi kerjasama yaitu kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lalu ada kuantitas yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,60 adanya masalah dalam penyelesaian pekerjaan yang masih tidak tepat waktu dengan yang telah ditetapkan. Dan terakhir pada dimensi inisiatif memiliki nilai 2,80 yang

menunjukkan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus menunggu perintah terlebih dahulu baru melaksanakan pekerjaannya sehingga memperlambat hasil kerjanya.

Melihat adanya permasalahan tersebut maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui faktor faktor mana saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan, kepemimpinan dan *self efficacy*. Peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT. Pasteur Trans Kota Bandung. Berikut hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Faktor Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	9	10	6	2	3	110	3,66
		Kebutuhan Akan Afiliasi	4	9	15	2	0	105	3,50
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	2	12	13	3	0	103	3,43
Skor rata-rata									3,53
2	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	7	11	6	4	87	2,90
		Tingkat Kewaspadaan Karyawan	3	5	15	5	2	90	3,00
		Ketaatan pada Peraturan Kerja	2	6	10	6	6	82	2,73
		Etika Kerja	4	8	10	5	3	95	3,16

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Ketaatan pada Standar Kerja	4	8	9	6	3	94	3,13
Skor rata-rata									2,98
3	Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	1	13	13	2	1	101	3,36
		Kompensasi finansial tidak langsung	4	9	14	2	1	103	3,43
		Kompensasi non finansial	2	12	13	3	0	103	3,43
Skor rata-rata									3,40
4	Promosi Jabatan	Kesempatan	2	10	13	4	1	98	3,26
		Kemampuan	3	11	14	1	1	104	3,46
		Keadilan	12	8	6	3	1	117	3,90
		Prosedur	2	13	12	3	0	104	3,46
Skor rata-rata									3,52
5	Kepemimpinan	Pengaruh Idealis	2	12	11	4	1	100	3,33
		Motivasi Yang Menginspirasi	3	11	14	2	0	105	3,50
		Simulasi Kecerdasan	4	13	12	1	0	110	3,66
		Pertimbangan Individual	5	10	12	3	0	107	3,56
Skor rata-rata									3,51
6	Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	12	11	3	2	2	119	3,96
		Lingkungan non fisik	1	11	13	2	3	95	3,16
Skor rata-rata									3,56
7	<i>Self Efficacy</i>	<i>Level (Tingkat)</i>	1	6	9	6	8	76	2,53
		<i>Strength (Kekuatan)</i>	3	6	14	6	1	94	3,13
		<i>Generality (Generalitas)</i>	4	8	10	5	3	95	3,16
Skor rata-rata									2,94

Sumber: Hasil pra survey PT. Pasteur Trans Kota Bandung (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang

memperoleh nilai kinerja terendah yaitu variabel Disiplin Kerja dengan hasil skor rata-rata 2,98 dan *Self Efficacy* dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,94. Dengan begitu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah Disiplin Kerja dan *Self Efficacy*.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan upaya yang harus dikembangkan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang berfokus membantu karyawan mengembangkan sikap kerja yang baik dan teratur dalam menjalani pekerjaannya tidak hanya itu disiplin juga diterapkan agar karyawan dapat menghargai waktu dan juga peraturan yang diberlakukan dimana hal tersebut merupakan kewajiban yang harus ditaati di perusahaan dan berlaku kepada seluruh karyawan yang sedang menjalankan tugas.

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja di PT. Pasteur Trans Kota Bandung, maka peneliti melakukan

penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil pra survey penelitian pendahuluan mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Disiplin Kerja Karyawan
di PT. Pasteur Trans Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	7	11	6	4	87	2,90
		Tingkat Kewaspadaan Karyawan	3	5	15	5	2	90	3,00
		Ketaatan pada Peraturan Kerja	2	6	10	6	6	82	2,73
		Etika Kerja	4	8	10	5	3	95	3,16
		Ketaatan pada Standar Kerja	4	8	9	6	3	94	3,13
Skor Rata-Rata								2,98	

Sumber: Hasil pra survey PT. Pasteur Trans Kota Bandung (2022)

Pada Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 2,98 dari nilai maksimal 5. Nilai tersebut termasuk kedalam kriteria kurang baik. Dimana terdapat beberapa dimensi pada disiplin kerja yang mendapat skor dibawah rata-rata diantaranya yaitu frekuensi kehadiran yang mendapat rata-rata 2,90 terdapat adanya masalah yaitu ada beberapa karyawan yang selalu telat masuk kerja di jam 08.00 WIB. Dan ketaatan pada peraturan kerja yang mendapat rata-rata 2,73 yang menunjukkan ada beberapa karyawan tidak memakai seragam kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja yang mempengaruhi rendahnya kualitas disiplin kerja karyawan yang masih sangat perlu diperhatikan dan lebih diperbaiki, seperti

yang sudah disampaikan oleh manajer atau atasan PT. Pasteur Trans kota bandung masih banyaknya karyawan yang tidak taat terhadap aturan, contohnya ada beberapa karyawan datang tidak tepat waktu yang telah ditentukan perusahaan di jam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB, dan ada beberapa karyawan tidak memakai seragam kerja.

Selain disiplin kerja ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *self efficacy* seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak menguasai tugas-tugasnya dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Menurut Sangadah (2022) *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu dalam menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data yang diperoleh dalam hasil kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung yaitu

self efficacy dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan, dan hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Tentang *Self Efficacy* Karyawan di PT. Pasteur Trans Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	<i>Self Efficacy</i>	<i>Level (Tingkat)</i>	1	6	9	6	8	76	2,53
		<i>Strength (Kekuatan)</i>	3	6	14	6	1	94	3,13
		<i>Generality (Generalitas)</i>	4	8	10	5	3	95	3,16
Skor Rata-Rata									2,94

Sumber: Hasil pra survey PT. Pasteur Trans Kota Bandung (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat hasil pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata 2,94. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata rata terendah yaitu dimensi level. Dimensi level berkaitan dengan taraf kesulitan tugas dimana karyawan merasa tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya yakni tidak percaya terhadap kemampuannya hal tersebut berkaitan dengan kurangnya efikasi terhadap keberanian serta kepercayaan dirinya bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain melakukan pra survey untuk memperkuat landasan dalam pelaksanaan penelitian maka dilakukan wawancara dengan atasan PT. Pasteur Trans Kota Bandung berkaitan *self efficacy* masih terdapat karyawan yang merasa kurang yakin terhadap diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan berbagai tingkat kesulitan pada pekerjaan yang diberikan. Hal lain yang dimana berkaitan dengan keyakinan diri karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan range waktu yang sempit serta kurangnya keyakinan dalam menyelesaikan

pekerjaan yang telah diberikan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai harapan atasan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASTEUR TRANS KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan disajikan dibawah ini:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja
 - a. Kurangnya kedisiplinan karyawan yaitu masih ada beberapa karyawan yang telat masuk di jam kerja.
 - b. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam berpakaian dan juga dalam ketaatan waktu.

2. *Self Efficacy*

Karyawan kurang memiliki rasa keyakinan diri dalam mengerjakan pekerjaan dengan *level* (tingkat) kesulitan tugas yang tinggi.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kuantitas kerja sehingga karyawan masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Karyawan kurang menciptakan inisiatif dalam bekerja sehingga individu belum mampu mengatasi masalah dengan baik.
- c. Kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas diantaranya:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
2. Bagaimana *Self Efficacy* Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
4. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
2. *Self Efficacy* Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.

4. Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasteur Trans Kota Bandung

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai pembelajaran bagi peneliti agar lebih mengetahui mengenai disiplin kerja di PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
 - b. Peneliti lebih memahami mengenai *self efficacy* karyawan di PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
 - c. Peneliti dapat menilai secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di PT. Pasteur Trans Kota Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja yang baik di PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
- b. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan *self efficacy* yang tinggi di PT. Pasteur Trans Kota Bandung.
- c. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pasteur Trans Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca
- b. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama
- c. Memberikan gambaran PT. Pasteur Trans Kota Bandung.