

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan dari kondisi ekonomi yang menyebabkan perusahaan restrukturisasi. Hal inilah yang akan mendorong terjadinya perubahan dalam kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki kendali atas keberhasilan suatu perusahaan. Berkembangnya sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran utama bagi organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, jika perusahaan tidak memiliki dukungan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang profesional atau unggul yang sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah makin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Berdasarkan hal itu perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana

mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal yang mendasar yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah perusahaan, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Begitu juga dengan perusahaan CV. TIGA DELAPAN GRUP yang merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang konstruksi yang menyediakan pelayanan jasa, pengelolaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen seperti pembangunan rumah, rehabilitasi sekolah, dan juga pembangunan jalan raya. Dalam menjalankan tugas tersebut tentunya tidak lepas dari berbagai permasalahan, masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen yang tidak dapat dihindari untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam fenomena yang terjadi pada tanggal 21 November 2022 di Cianjur telah terjadi gempa bumi berkekuatan magnitudo 5,6. Akibatnya sekitar 58 ribu rumah rusak dan 600 orang meninggal dunia. Ditaksir kerugian akibat bencana tersebut mencapai Rp. 4 triliun. Dengan kejadian tersebut saat ini perusahaan

kontruksi sedang dibutuhkan di daerah Cianjur untuk proses pembangunan pasca bencana di Kab. Cianjur. Hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian di CV. TIGA DELAPAN GRUP Kab. Cianjur. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tidak terlepas dari inovasi dan strategi, maka yang dapat dilakukan perusahaan salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena tersebut perusahaan dituntut harus meningkatkan kinerja karyawannya karena diharapkan perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisien, dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada suatu organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria dan dimensi yang berbeda-beda hal tersebut mendefinisikan elemen-elemen terpenting dari suatu pekerjaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi perusahaan yang akan menghambat tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya memberikan motivasi kepada karyawan, melakukan pelatihan, menciptakan lingkungan yang nyaman, pemberian kompensasi, membuat peraturan disiplin kerja pada perusahaan.

Disiplin kerja menjadi aspek penting dalam pertumbuhan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang baik dalam menghargai waktu serta suatu peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ada, besarnya rasa tanggung jawab dalam tugas masing-masing karyawan, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para karyawan

akan tetapi disiplin kerja yang baik bukan hanya karyawan selalu tepat waktu, tetapi pada bentuknya dan paling berguna adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang diterima, peraturan-peraturan, nilai-nilai, dan tingkah laku individu. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan sumber daya yang berkualitas serta kapasitas yang baik agar mampu bersaing secara global.

Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan 2019: 193). Disiplin merupakan perilaku seseorang yang dapat menghargai waktu serta suatu peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan dan kualitas kinerja perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan semakin mudah, efektif dan efisien.

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Efikasi diri para karyawan itu sendiri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mengatur potensi intelektual dan tindakan yang dilakukan dalam menghadapi situasi dengan penuh tanggung jawab pada pekerjaannya. Efikasi diri merupakan suatu kemampuan seseorang dalam berperilaku, akan memperlihatkan sifat sensitivitas atau kesadaran dalam dirinya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepribadian yang kuat pada diri seseorang akan terus maju dan berkembang, tidak mudah terpengaruh dan stres terhadap situasi yang mengancam. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah

memiliki kepribadian yang mudah menyerah dan menyukai pekerjaan dalam tim disituasi yang sulit dengan hal yang kompleks (Bandura 2018:67).

Efikasi diri merupakan faktor internal berupa keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Keyakinan efikasi diri juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan.

Efikasi diri sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang karyawan merasa dia tak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal, begitupun sebaliknya. Efikasi diri seseorang dapat diukur melalui tiga dimensi berikut, yaitu: *level*, keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka, *generality* yang mengacu pada sejauh mana seseorang yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas dan *strength* untuk mengukur kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan merumuskan berbagai rencana sumber daya manusia untuk memenuhi visi dan misi menjadi perusahaan pada bidang konstruksi yang dapat diakui kualitas serta kuantitasnya. Berdasarkan hal itu, untuk mencapai tujuan ini memerlukan perencanaan strategis yang cermat. Selain itu, perusahaan akan menjalankan

strategi dan menetapkan kebijakan dengan membuat rencana bisnis, menyediakan anggaran, dan menetapkan prosedur evaluasi kinerja akhir. Ini membenarkan pembentukan organisasi dalam lingkungan kinerja karyawan. Kinerja sangat penting dalam organisasi jika organisasi tidak memperhatikan hasil kerja setiap karyawan, maka akan sulit untuk mencapai tujuan.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menjadikan bahan acuan penulis, dalam melakukan penelitian ini dimana prestasi kinerja karyawan pada CV. TIGA DELAPAN GRUP cenderung menurun pada 3 tahun terakhir. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di CV. TIGA DELAPAN GRUP berikut data sistem manajemen kinerja pada CV. TIGA DELAPAN GRUP yang akan di letakan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Skala Penilaian Kinerja Karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP**

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	90>	A	Sangat Baik
2	76-90	B	Baik
3	61-75	C	Cukup
4	51-60	D	Kurang
5	<50	E	Sangat Kurang

Sumber: Internal CV. TIGA DELAPAN GRUP

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan hasil skala sistem penilaian kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP dibagi menjadi lima interpretasi. Skala

penilaian kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP diukur dengan empat unsur, meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin dalam range waktu 5 tahun terakhir.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana penilaian kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dilihat juga melalui pendapatan usaha perusahaan dimana hal tersebut juga sangat mempengaruhi kualitas nilai perusahaan. Hasil survey penulis melalui sumber [www.google.com](http://www.google.com) terdapat 10 CV. Di Kab. Cianjur yang menempati posisi teratas berdasarkan pendapatan perusahaan atau kekayaan bersih perusahaan. Berikut data yang diperoleh:

**Tabel 1.2**  
**10 Badan Usaha Bidang Kontruksi Kab. Cianjur**

No	Tahun	Kualifikasi
1	CV. BUMI MANDALA	M1
2	CV. MAURA KONTRUKSI	K3
3	CV. BINA KARYA SAKTI	K3
4	CV. PANDAN WANGI	K2
5	CV. WIRA GUNA	K2
6	CV. OKTA KARYA	K3
7	CV. CAHAYA EKA	K2
8	CV. KARYA AGUNG PRATAMA	K1
9	CV. IKHLAS AMAL BERSAMA	K1
10	CV. TIGA DELAPAN GRUP	K1

Sumber: [www.google.com](http://www.google.com)

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat beberapa kualifikasi dari badan usaha bidang kontruksi di Kab. Cianjur. Mengacu pada peraturan LPJK No. 2 Tahun 2013 Tanggal 15 Januari 2013 penetapan kualifikasi usaha jasa pelaksana kontruksi (kontraktor). M1 (Usaha Menengah) kemampuan melaksanakan pekerjaan 0

sampai dengan 10 Milyar, K3 (Usaha Kecil) kemampuan melaksanakan pekerjaan 0 sampai dengan 2,5 Milyar, K2 (Usaha Kecil) kemampuan melaksanakan pekerjaan 0 sampai dengan maksimum 1,75 Milyar, K1 (Usaha Kecil) kemampuan melaksanakan pekerjaan mulai dari 0 sampai dengan 1 Milyar. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa CV. TIGA DELAPAN GRUP merupakan badan usaha yang masih kecil pekerjaannya dan juga pendapatannya di daerah Kab. Cianjur. Untuk itu, dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan CV. TIGA DELAPAN GRUP, dengan meningkatnya kemampuan melaksanakan pekerjaan tentunya juga akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Pendapatan CV. TIGA DELAPAN GRUP 2018-2022**

No	Tahun	Pendapatan bersih (Rp)
1	2018	240.550.000
2	2019	250.000.000
3	2020	200.500.000
4	2021	180.000.000
5	2022	175.700.000

Sumber: Data Internal CV. TIGA DELAPAN GRUP

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pendapatan dari CV. TIGA DELAPAN GRUP ini mengalami penurunan dari tahun 2018-2022. Menurunnya pendapatan usaha tentu sangat merugikan perusahaan. Berdasarkan observasi diawal yang telah dilakukan oleh peneliti, pandemic Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020 berdampak buruk bagi para pelaku usaha hingga saat ini, sehingga mengakibatkan berkurangnya pendapatan usaha CV. TIGA DELAPAN GRUP.



Selain karena faktor pandemic Covid-19 yang menyebabkan pendapatan menurun, juga ada faktor lain yang menyebabkan pendapatan menurun yaitu kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Perkembangan suatu entitas akan sangat terlambat jika kinerja karyawan itu sendiri tidak meningkat terlebih lagi makin ketatnya kompetensi bisnis.

Berdasarkan hasil observasi data, CV TIGA DELAPAN GRUP saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena tingkat pencapaian yang tidak mampu memenuhi target perusahaan, berikut merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP pada tahun 2019-2022:

**Tabel 1.4**

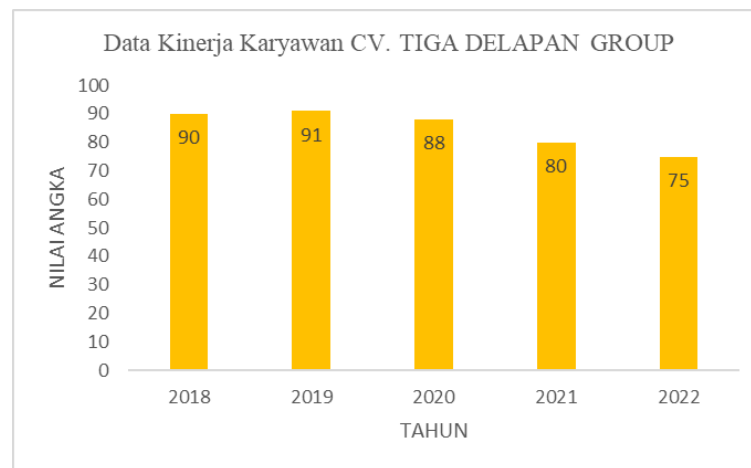
**Evaluasi Hasil Kinerja Karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP, 2018-2022**

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	90	B	Baik
2	2019	91	A	Sangat Baik
3	2020	88	B	Baik
4	2021	80	B	Baik
5	2022	75	C	Cukup

Sumber: Data Internal CV. TIGA DELAPAN GRUP

Dapat dilihat dari Tabel 1.4 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan dalam 5 tahun terakhir pada CV. TIGA DELAPAN GRUP mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami kenaikan pada tahun 2019 pada angka 91, namun

pada tahun 2020 pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya berada di angka 91 menjadi 88 pada tahun 2020, kemudian pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan yang cukup drastis hingga pada angka 75 pada tahun 2022. Bisa dilihat juga penurunan kinerja karyawan di CV. TIGA DELAPAN GRUP ini dalam kurva berikut:



Sumber: Internal CV. Tiga Delapan Grup

**Gambar 1.1**

### **Pencapaian Kinerja Karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP**

Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja pada tahun terakhir yaitu 2022 hanya sampai pada predikat C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja mengalami peningkatan pada setiap tahunnya dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahunnya.

Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui kinerja karyawan di CV. TIGA DELAPAN GRUP. Kuesioner ini disebar kepada 30 karyawan untuk menjadi responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey mengenai kinerja karyawan di CV. TIGA DELAPAN GRUP:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP**

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas	1	7	15	4	3	89	2,96
2	Kuantitas	2	9	8	7	4	88	2,93
3	Kerjasama	3	7	10	7	3	90	3
4	Tanggung Jawab	1	6	15	8	0	90	3
5	Inisiatif	2	5	10	8	5	81	2,7
<b>Total</b>								14,59
<b>Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan</b>								2,91

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti(2023)

Hasil pra survey pada Tabel 1.5 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai dimensi dan variabel kinerja CV. TIGA DELAPAN GRUP yang diduga terdapat permasalahan yang terkait kinerja pada karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP memperlihatkan bahwa skor rata – rata pada kinerja karyawan sebesar 2,91. Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa dimensi inisiatif memiliki skor paling rendah yaitu 2,7, menunjukkan bahwa masih kurangnya inisiatif karyawan CV. Tiga Delapan Grup pada saat melaksanakan pekerjaan. Selain itu, etika kerja juga masih menjadi masalah yang ada di CV. Tiga Delapan Grup.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya memberikan motivasi kepada karyawan, melakukan pelatihan, menerapkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan yang nyaman, pemberian kompensasi dan menaikkan

efikasi diri karyawan. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan instansi tempat karyawan bekerja.

Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. TIGA DELAPAN GRUP. Berikut adalah tabel hasil pra survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP. Kuisisioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.6**

**Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Tiga Delapan GRUP Cianjur**

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	7	14	6	2	1	112	3,73
		Lingkungan Non Fisik	9	11	7	1	2	114	3,8
<b>Jumlah Rata-Rata</b>								3,76	
No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
2	Efikasi diri	<i>Level</i>	1	6	14	6	3	86	2,86
		<i>Generality</i>	3	5	10	8	4	85	2,83
		<i>Strength</i>	3	6	13	7	1	93	3,1
<b>Jumlah Rata-Rata</b>								2,93	

Tabel 1.6 Lanjutan

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
3	Motivasi	Kebutuhan Prestasi	7	11	6	5	1	108	3,6
		Kebutuhan Pergaulan	6	15	7	2	0	115	3,83
		Menguasai suatu Pekerjaan	3	20	4	3	0	113	3,76
<b>Jumlah Rata-Rata</b>								3,73	
No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
4	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	5	16	6	3	0	113	3,76
		Gaji/Upah	8	14	4	2	1	115	3,83
		Promosi	3	20	6	1	0	109	3,63
		Pengawasan	2	18	5	4	1	106	3,53
		Rekan Kerja	4	15	7	3	1	108	3,6
<b>Jumlah Rata-Rata</b>								3,67	
No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
5	Disiplin Kerja	Kehadiran	3	8	12	5	2	90	3
		Tingkat Kewaspadaan	2	4	10	9	5	79	2,62
		Ketaatan pada Standar Kerja	2	7	13	5	3	90	3
		Ketaatan pada Peraturan Kerja	1	7	14	6	2	89	2,96
		Etika Kerja	1	5	10	8	6	77	2,56
<b>Jumlah Rata-Rata</b>								2,82	
<b>Rata-rata : Jumlah Responden (30)</b>									
<b>Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuisisioner</b>									

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP adalah disiplin

kerja dan efikasi diri karena faktor tersebut memiliki nilai paling rendah diantara variabel lainnya. Jumlah skor rata-rata variabel disiplin kerja menduduki jumlah paling rendah yaitu 2,82. Kemudian dilanjutkan oleh variabel efikasi diri yaitu 2,93.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara yang telah dilaksanakan, penulis memperoleh data berdasarkan dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu disiplin kerja. Masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap waktu, yakni masih banyaknya karyawan yang tidak menaati dan tidak mematuhi etika kerja yang ada pada perusahaan. Selain etika kerja juga ada tingkat kewaspadaan karyawan yang menjadi masalah bagi karyawan seperti kurang teliti pada saat mengerjakan suatu pekerjaan.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, Selain itu kondisi lain upaya yang harus dikembangkan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Sedangkan menurut Onsardi & Putri, (2020:167) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, semakin tinggi rasa disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang menunjukkan rasa keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, dan mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan maka pastinya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan maka akan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja dan akan

berdampak positif terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan dan kualitas kinerja perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan semakin mudah, efektif dan efisien.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP yaitu efikasi diri yang yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini efikasi diri pada diri karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh setiap individu karyawan, yang dimana efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dalam pekerjaan jasa maupun non jasa karena secara kognitif seorang karyawan akan terlibat dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata variabel efikasi diri pada CV. TIGA DELAPAN GRUP adalah 2,93. Jumlah skor rata-rata ini masih terhitung rendah dan menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP bermasalah. Karyawan belum sepenuhnya yakin atas kemampuan dirinya sehingga mereka kurang fokus dalam pekerjaannya yang membuat kinerjanya kurang baik.

Diantara beberapa dimensi yang mempengaruhi penurunan variabel efikasi diri, yang memiliki nilai terendah adalah dimensi *Generality* dengan skor rata-rata 2,83. Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seorang karyawan terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap karyawan akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas.

Ada karyawan yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan karyawan yang lain merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

Guna mengoptimalkan kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP, penting bagi karyawan untuk memiliki efikasi diri dan disiplin kerja yang baik. Maka dari itu, diperlukan keyakinan efikasi diri yang baik akan kemampuan kerja yang dimiliki setiap karyawan, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, CV. TIGA DELAPAN GRUP perlu meningkatkan dan memperbaiki faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi kinerja karyawannya.

Setelah penulis melakukan observasi dan wawancara langsung ke tempat penelitian, menunjukkan bahwa masih banyak yang tidak merasa yakin akan pekerjaannya, seperti contohnya karyawan yang tidak yakin harus menyelesaikan gambar sekolah dalam waktu 2 hari, itu artinya tingkat efikasi diri karyawan masih rendah sehingga akan berdampak pada pekerjaan yang sedang ia kerjakan. Selain itu ada faktor lain yang terlihat mengganggu terhadap pekerjaan yaitu kedisiplinan seorang karyawan di CV. TIGA DELAPAN GRUP ini masih sangat rendah, seperti para karyawan yang datang terlambat, karyawan yang masih santai atau menunda pekerjaannya sehingga berdampak pada pekerjaan.



Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh penulis pada CV. TIGA DELAPAN GRUP yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat perusahaan masih membutuhkan peningkatan kinerja karyawannya untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survey terlihat bahwa disiplin kerja dan efikasi diri diduga mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP Kabupaten Cianjur”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. TIGA DELAPAN GRUP yaitu Disiplin Kerja dan Efikasi diri.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja
  - a. Kurangnya rasa saling menghormati antar sesama karyawan

- b. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan masih ada yang kurang teliti, seperti kesalahan perhitungan rab perusahaan
- 2. Efikasi diri
  - a. Karyawan kurang memiliki rasa keyakinan diri dalam mengerjakan pekerjaan dengan *range* waktu yang sempit
  - b. Karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan sulit
- 3. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya inisiatif pada karyawan, seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya
  - b. Kurangnya etika dalam bekerja, seperti masih kurangnya kedisiplinan pada saat jam kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Bagaimana disiplin kerja pada CV. TIGA DELAPAN GRUP.
2. Bagaimana efikasi diri karyawan pada CV. TIGA DELAPAN GRUP.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. TIGA DELAPAN GRUP.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang merujuk, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh dan memberikan tinjauan mengenai suatu

hubungan antara variabel disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di CV. TIGA DELAPAN GRUP, tujuan dalam penelitian ini yang akan diperoleh diantaranya adalah untuk mengetahui :

1. Tingkat disiplin kerja pada karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP.
2. Efikasi diri pada karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP.
3. Kinerja karyawan pada CV. TIGA DELAPAN GRUP.
4. Besar pengaruh disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegiatan praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Juga penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja efikasi diri dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. **Bagi Penulis**

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, efikasi diri dan kinerja karyawan.

b. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP.

c. **Bagi Pihak Lain**

Dapat dijadikan edukasi maupun bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi mengenai disiplin kerja, efikasi diri dan kinerja karyawan.