

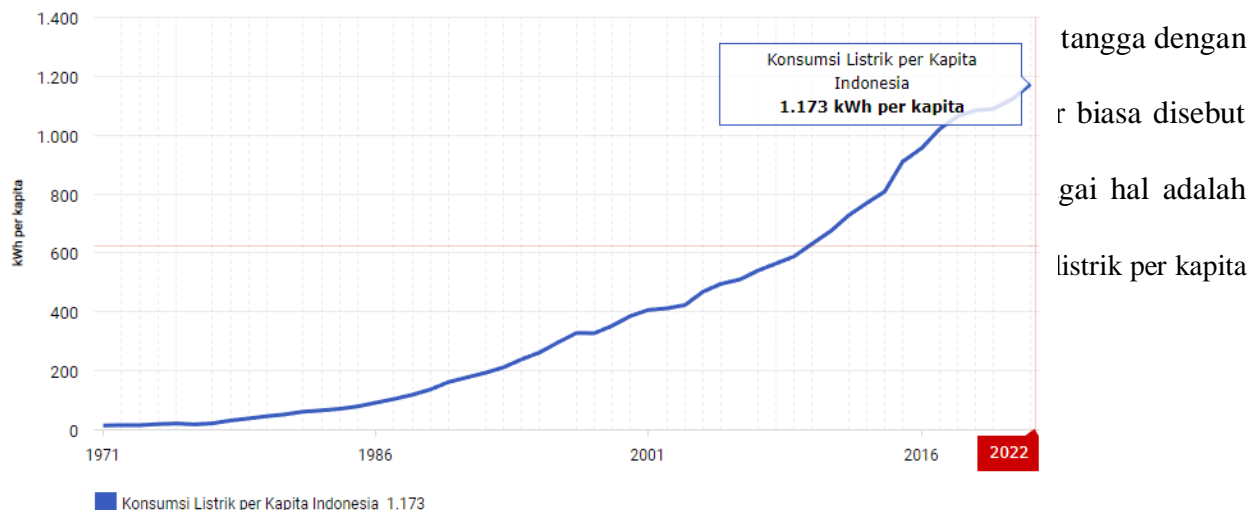
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan yang pesat dalam hal teknologi setidaknya satu dekade terakhir berdampak kepada kebutuhan masyarakat akan listrik yang dimana menjadi sebuah kebutuhan utama bagi masyarakat. Listrik dipercaya merupakan sumber daya yang lebih efisien dan ramah lingkungan terutama bagi pabrik industri, selain itu program pemerintah untuk mengkonversi kendaraan kepada kendaraan listrik. Disamping itu pada tingkat masyarakat dapat dikatakan bahwa energi listrik merupakan kebutuhan penting dalam kehidupan sehari-hari. Listrik diperlukan untuk berbagai kebutuhan hidup. Pekerjaan rumah tangga seperti menyetrika, mencuci pakaian, dan menyimpan bahan makanan semuanya membutuhkan listrik. Tentunya laptop, komputer, dan printer yang sangat mengandalkan energi listrik ini juga sering digunakan untuk pekerjaan lain, seperti perkantoran. Listrik yang digunakan berasal dari pembangkit listrik. Energi listrik yang dihasilkan disalurkan ke rumah, sekolah, pabrik dan perkantoran melalui kabel konduktor.

Listrik memberi energi kepada sebuah benda untuk bergerak. Dengan kata lain, listrik adalah sumber energi utama manusia untuk menyalakan berbagai produk atau alat dan juga jaringan internet untuk menghubungkan manusia dengan manusia lainnya secara *real time*. Secara



Gambar 1.1
Jumlah Konsumsi Listrik per Kapita

Berdasarkan gambar 1.1 dan juga menurut laporan Kementerian ESDM, konsumsi listrik per kapita Indonesia pada 2022 mencapai 1.173 kWh/kapita. Level konsumsi tersebut naik sekitar 4% dibanding 2021 (*year-on-year/yooy*), sekaligus menjadi rekor tertinggi baru dalam lima dekade terakhir. Konsumsi listrik per kapita adalah total jumlah energi listrik yang digunakan di suatu wilayah, dibagi dengan jumlah penduduknya dalam periode satu tahun. Hal ini menunjukkan rata-rata konsumsi listrik tiap penduduk. Adapun Kementerian ESDM menargetkan konsumsi listrik bisa naik lagi tahun ini, hingga mencapai 1.336 kWh/kapita pada akhir 2023. Kementerian ESDM sudah menyiapkan sejumlah strategi untuk mendorong konsumsi tersebut, salah satunya dengan mengupayakan aliran listrik bisa menyala 24 jam sehari di seluruh pelosok negeri.

Kondisi itulah yang menjadi alasan bagi perusahaan-perusahaan peralatan listrik untuk bergabung dalam satu asosiasi, sehingga akhirnya nama Asosiasi Pembuatan Panel Listrik Indonesia diganti namanya menjadi Asosiasi Industri Listrik Indonesia. Perubahannya tidak hanya pada nama asosiasi juga anggaran dasarnya atas saran dari Departemen Perindustrian pada pertemuan anggota bulan Juni 1977.

Salah satu perusahaannya yaitu PT. Sinar Elektronika SEB, didirikan pada tanggal 23

September 1971 oleh Bapak Eddy Atmadja. PT. Sinar Elektronika SEB. turut serta dalam pembentukan Asosiasi Industri Kelistrikan Indonesia (APPI) yang berperan besar dalam standardisasi industri kelistrikan nasional. Produk Utama PT. Sinar Elektronika SEB adalah Trafo Kontrol, Daya dan Distribusi untuk tegangan rendah (LV) hingga tegangan menengah (MV).; Distribusi, kontrol dan *switchboard* listrik otomatis; Produk Sheet-Metal mulai dari kotak panel, sistem rak untuk industri listrik, telekomunikasi, komputer dan juga berbagai macam produk lembaran logam yang dirancang. Faktor kunci keberhasilan PT. Sinar Elektronika SEB adalah komitmen penuh dalam harga, kualitas dan pengiriman terhadap kepuasan pelanggan. Teknologi dan mesin canggih menjamin produk berkualitas tinggi dari PT. Sinar Elektronika SEB. Inovasi dan aplikasi teknologi terkini dalam jangkauan terluas jenis dan komponen teknik, listrik dan manufaktur akan menopang PT. Sinar Elektronika SEB. Menjadi perusahaan manufaktur terkemuka di Indonesia dan selalu pro-aktif untuk berpartisipasi dalam sektor nasional dan lainnya. Seperti menyesuaikan produksi lembaran logam.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai bahan evaluasi untuk karyawan agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi instansi atau perusahaan. Penulis melakukan *survey* pendahuluan dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder, dimana hasil pra *survey* tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan cenderung menurun.

Perusahaan senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dengan merumuskan

berbagai rencana di bidang sumber daya manusia untuk memandu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya menjadi perusahaan besar.

Selain itu, perusahaan akan menerapkan strategi dan merumuskan kebijakan dengan menetapkan rencana kerja, memberikan anggaran, dan menetapkan prosedur evaluasi kinerja akhir. Hal itu mengarahkan bahwa fondasi dari sebuah organisasi, yaitu kinerja. Kinerja dalam organisasi sangatlah penting. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya.

Kinerja adalah bentuk keberhasilan memenuhi peran atau tujuan tertentu yang dihasilkan oleh tindakan seseorang. Jika pekerjaan seseorang dapat melebihi peran atau tujuan yang telah ditentukan, maka kinerja orang tersebut dianggap baik. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan menurut (Robbins,2016:212).

Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) untuk mencapai tujuannya. Kinerja memiliki hubungan dengan penilaian kerja yang dilakukan seseorang. Oleh karena itu standar kerja perlu diterapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. Sinar Elektronika SEB adalah berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Penilaian Kinerja di PT. Sinar Elektronika SEB dilakukan setiap 3 bulan sekali. Berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja karyawan pada PT. Sinar Elektronika SEB, yang merupakan persentase akumulasi dari

komponen-komponen *Key Performance Indicator*.

Tabel 1.1
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sinar Elektronika SEB Pada Tahun 2021-2022

Triwulan	Tahun	
	2021	2022
Triwulan 1	72%	70%
Triwulan 2	74%	71%
Triwulan 3	66%	63%
Triwulan 4	64%	60%

Sumber: Bagian SDM PT. Sinar Elektronika SEB, 2022

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Sinar Elektronika SEB pada tahun 2020-2021. Pencapaian kinerja karyawan yang fluktuatif pada setiap triwulannya dapat terlihat. Pada tahun 2021 pada triwulan 1 dan 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan 74% lalu mengalami penurunan pada triwulan 3 yaitu menjadi 66%. Pencapaian kinerja meningkat kembali turun pada triwulan ke 4 menjadi 64%. Namun, pada tahun 2022 pencapaian kinerja cenderung turun pada setiap triwulannya, pada triwulan 1 hingga triwulan 4. Dari informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Sinar Elektronika SEB sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Berdasarkan dengan penjelasan tersebut bahwa dapat diketahui bahwa dalam penggunaan listrik bahwa masyarakat Indonesia semakin meningkat yang mana hal ini harusnya dapat ditopang oleh kinerja-kinerja perusahaan yang berada dalam bisnis ini mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan memanfaatkan perkembangan jaman dan juga memberikan kinerja yang baik sehingga masyarakat mampu merasakan manfaatnya, disatu sisi perusahaan dapat mengembangkan perusahaan tersebut, namun dilihat dari kinerja yang ditampilkan ataupun yang dihasilkan oleh perusahaan kurang dapat memberikan kinerja yang konsisten yang mana cenderung menurung

yang mana hal tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan kurang dapat memanfaatkan situasi perkembangan dan konsumsi listrik yang meningkat.

Hal ini didukung oleh hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan di PT. Sinar Elektronika SEB yang akan peneliti sajikan di halaman selanjutnya.

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Kinerja PT. Sinar Elektronika SEB

Klasifikasi	Rentang nilai
Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	60-75
Kurang	50-60
Buruk	< 50

Sumber: Bagian SDM PT. Sinar Elektronika SEB, 2022

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT. Sinar Elektronika SEB berkenaan dengan kinerja pegawai, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Sinar Elektronika SEB. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan setiap tahunnya. Sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai PT. Sinar Elektronika SEB Periode Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Angka(%)	Predikat
1	2018	89,5	Baik
2	2019	88	Baik
3	2020	75	Cukup
4	2021	74	Cukup
5	2022	71	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Sinar Elektronika SEB, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pegawai PT. Sinar Elektronika SEB. Hasil penilaian kinerja pada tahun 2018 total skornya adalah sebesar 89,5 masuk kedalam kategori baik, kemudian pada tahun 2019 total skornya mengalami penurunan

menjadi sebesar 88 masuk dalam kategori baik, kemudian pada pada tahun 2020 total skornya adalah sebesar 75 mengalami penurunan angka dan masuk dalam kategori cukup dan hingga tahun 2022 kategori tersebut bertahan pada kategori cukup. Hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Penulis merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai PT. Sinar Elektronika SEB alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja karyawan apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai PT. Sinar Elektronika SEB. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai PT. Sinar Elektronika SEB

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas	6	6	7	7	4	93	3,10
2	Kualitas	9	7	7	5	2	106	3,53
3	Kerjasama	8	7	7	5	3	102	3,40
4	Tanggung jawab	4	10	7	7	2	97	3,23
5	Inisiatif	4	5	10	7	4	88	2,93
Rata-Rata								3,24

Sumber : Hasil Kuesioner yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel kinerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,24. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Sinar Elektronika SEB karena masih terdapat karyawan tidak mementingkan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan dan juga dimensi lain pun dapat dinyatakan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab yang penuh pada pekerjaan dan yang tidak dapat inisiatif dalam siap pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan data hasil kuesioner pra-survei yang didapat penulis dari karyawan PT. Sinar Elektronika SEB. Pengukurannya menggunakan 8 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah- masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinar Elektronika SEB. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Pra Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	11	9	6	3	1	3,87
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	8	15	5	2	0	3,97
	Kompensasi non Finansial	16	7	6	1	0	4,27
Jumlah skor rata-rata Kompensasi							4,03
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	4	5	9	8	3	2,87
	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	5	8	13	2	2	3,40
	Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan	4	5	10	10	13	3,03
Jumlah skor rata-rata Motivasi Kerja							3,10
Self efficacy	<i>Level</i>	3	6	11	7	1	2,9
	<i>Generality</i>	4	7	9	7	3	3,1
	<i>Strenght</i>	2	2	13	6	1	2,3
Jumlah skor rata-rata Self efficacy							2,77
Budaya Organisasi	Inovasi	8	8	10	4	2	3,4
	Berorientasi hasil	7	8	9	4	2	3,5
	Orientasi manusia	8	7	10	3	2	3,5
	Berorientasi tim	8	10	6	4	2	3,6
	Agresifitas	10	8	5	4	3	3,6
Jumlah skor rata-rata Budaya Organisasi							3,5
Disiplin Kerja	Disiplin waktu	13	15	2	0	0	4,37
	Disiplin tanggung jawab	13	16	1	1	0	4,30
Jumlah skor rata-rata Disiplin Kerja							4,33
Kepemimpinan	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik	10	13	6	1	0	4,07
	Kemampuan efektifitas	8	12	7	3	2	3,90
	Kemampuan partisipatif	9	15	4	2	0	4,03
	Kemampuan dalam mendelgasikan tugas dan	11	17	2	0	0	4,30

Variabel	Dimensi	Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
	waktu						
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang	12	15	1	2	0	4,23
Jumlah skor rata-rata Kepemimpinan							4,11
Manajemen Waktu	Perencanaan waktu	9	7	10	3	1	3,66
	Pengorganisasian waktu	10	10	5	3	2	3,73
	Pengendalian waktu	9	8	10	1	2	3,66
Jumlah skor rata-rata Manajemen Waktu							3,68

Sumber : Data Pra-survey diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai tujuh variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel motivasi dan *self efficacy*. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh variabel motivasi dan *self efficacy* yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja menurun. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Desi Permata Sari & Yeki Candra (2020) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan variabel bebas yang mempengaruhinya dalam kondisi tidak baik, yang mana dalam hal ini yaitu motivasi kerja dan *self efficacy* karyawan di perusahaan. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi dalam berpengaruh secara langsung kepada tingkat baik atau buruknya kinerja karyawan disuatu perusahaan, motivasi merupakan faktor internal dari karyawan itu sendiri dimana karyawan tersebut memiliki keinginan yang kuat atau tidak dalam mengeluarkan segenap kemampuan karyawan secara maksimal, ketika karyawan memiliki motivasi yang rendah hal tersebut berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan diperusahaan. Selain itu terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) yang mengemukakan hal yang sama dimana *self efficacy* merupakan hal yang penting dalam membentuk tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, *self efficacy* membuat karyawan jika karyawan mengenali dirinya dengan baik dan dapat memperkirakan dengan tepat kemampuan dari karyawan itu sendiri dapat berpengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang di atas peneliti menyadari akan pentingnya disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Elektronika SEB**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil obsevasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Motivasi.
 - a. Karyawan pada PT. Sinar Elektronika SEB kurang terpenuhinya kebutuhan untuk berprestasi.
 - b. Karyawan pada PT. Sinar Elektronika SEB kurang terpenuhinya kebutuhan untuk memperluas pergaulan.
 - c. Karyawan pada PT. Sinar Elektronika SEB kurang terpenuhinya kebutuhan untuk menguasai pekerjaan.
2. *Self efficacy*
 - a. Karyawan kurang memiliki keyakinan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (*Level*)
 - b. Karyawan kurang memiliki dorongan untuk mampu melakukan pekerjaan dengan kerja keras, gigih, dan tekun. (*Generality*)

- c. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangkauan pekerjaan terkecil maupun pekerjaan yang luas. (*Strength*)
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja karyawan di PT. Sinar Elektronika SEB secara keseluruhan belum mencapai standar target kerja.
 - b. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Pada PT. Sinar Elektronika SEB.
2. Bagaimana *Self efficacy* Pada PT. Sinar Elektronika SEB.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Elektronika SEB.
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Elektronika SEB baik secara simultan maupun peran.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Motivasi Pada PT. Sinar Elektronika SEB.
2. *Self efficacy* Pada PT. Sinar Elektronika SEB.
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Elektronika SEB.
4. Berapa Besar Pengaruh Motivasi Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Sinar Elektronika SEB baik secara simultan maupun peran.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Penelitian dapat menerapkan ilmu ekonomi tetapnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Peneliti lebih memahami lingkungan kerja pada PT. Sinar Elektronika SEB.
 - c. Peneliti lebih memahami motivasi pada PT. Sinar Elektronika SEB.
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja usaha.

2. Bagi PT. Sinar Elektronika SEB

- a. Hasil Penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan PT. Sinar Elektronika SEB.
- b. Sebagai upaya untuk mengembangkan lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Sinar Elektronika SEB.
- c. Sebagai upaya untuk mengevaluasi Motivasi yang ada pada PT. Sinar Elektronika SEB.
- d. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja usaha pada PT. Sinar Elektronika SEB.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.