

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini Indonesia merupakan negara maju dengan menduduki peringkat ke-16 dengan rata-rata pendapatan warga negaranya dalam kategori berpendapatan menengah-atas. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan suatu negara dan juga perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kualitas kinerja ini membantu Perusahaan dalam mencapai target, visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kualitas kinerjanya tergolong kurang baik maka akan menghambat jalannya proses mencapai target, visi, dan misi serta tujuan perusahaan. Maka dari itu bagi setiap perusahaan perlu menjaga, dan merawat kualitas kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan, baik perusahaan industri manufaktur ataupun perusahaan jasa. Karena pada dasarnya kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visi misinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diketahui dan

diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia relatif penting bagi perusahaan atau organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan atau organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan ketentuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia. Sebuah perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, di era teknologi dan industri sekarang membuat perusahaan harus bisa menghadapi tantangan global yang lebih kompetitif tinggi agar mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya pada perusahaan. Salah satu perusahaan yang bersaing di industri global yaitu (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). Perusahaan BUMN yang baik tak hanya perusahaan yang punya catatan kinerja yang positif dan pencapaian semata, namun harus mampu bersaing dalam eksistensi di dunia industri global.

Terdapat lima perusahaan Badan Usaha Milik negara yang mengkhususkan kedalam perusahaan yang mampu mempertahankan sumber daya manusia bagi negara. BUMN sendiri mengelompokan sesuai dengan perusahaan-perusahaan yang berada dakam perusahaan yang mempertahankan

perusahaan industri pertahanan dan keamanan bagi sebuah negara. Berikut daftar lima perusahaan BUMN yang masuk kedalam perusahaan industri pertahanan dan keamanan bagi negara pada tahun 2023 diantaranya dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Daftar Perusahaan BUMN Industri Pertahanan dan Keamanan Negara
Tahun 2023

No.	Nama Perusahaan BUMN	Peringkat
1.	PT. Len Industri	Peringkat 1
2.	PT. Pindad	Peringkat 2
3.	PT. Pal Indonesia	Peringkat 3
4.	PT. Dahana	Peringkat 4
5.	PT. Dirgantara Indonesia	Peringkat 5

Sumber : <https://www.pal.co.id/2023>

Berdasarkan data yang diperoleh tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Dirgantara Indonesia menduduki peringkat ke 5 dari perusahaan BUMN lainnya, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Dirgantara Indonesia mampu bersaing dengan perusahaan industri pertahanan dan masuk kedalam kelompok lima perusahaan BUMN industri pertahanan dan keamanan negara. Jika dibandingkan dengan PT. Len Indonesia yang menduduki peringkat pertama sekaligus menjadi induk perusahaan pertahanan dan keamanan negara pada tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa adanya sumber daya manusia pada perusahaan PT. Dirgantara Indonesia masih dikatakan rendah dari perusahaan BUMN lainnya.

PT. Dirgantara Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pesawat terbang pertama dan satu-satunya di Indonesia

di wilayah Asia Tenggara. PT. Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi beberapa pesawat terbang saja tetapi juga helicopter, senjata, dan menyediakan jasa untuk pemeliharaan (*Maintenance Service*) untuk mesin-mesin pesawat terbang dan mampu menguasai teknologi mutakhir untuk membuat dan merekonstruksi pesawat terbang berstandar internasional yang diakui bahkan diminati negara lain.

PT. Dirgantara Indonesia menjadikan sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang yang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker dan lain sebagainya. Sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh PT. Dirgantara Indonesia ialah karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta meningkatkan eksistensinya dalam bekerja. Terdapat sumber daya manusia yang berkompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan. Namun jika prospek kerja yang kurang baik terkadang menjadi salah satu penyebab terhambatnya suatu pekerjaan di sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki kaitannya dengan tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kinerja serta kualitasnya baik dan cukup unggul mambantu perusahaan dalam berkembang serta mencapai tujuan. Oleh karena itu perlunya perusahaan memperhatikan bagaimana kinerja perusahaan melalui penilainya kinerja yang dilakukan pada satu tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Data Kinerja Prestasi Tahun 2023

Kode Nilai	Jumlah Karyawan											
	Jan %	Feb %	Maret %	April %	Mei %	Juni %	Juli %	Agust %	Sept %	Okt %	Nov %	Des %
A	1,75	5,26	1,75	1,75	3,50	-	5,20	-	3,45	-	1,75	1,75
B	21,05	22,80	17,55	12,30	7	16,80	26,75	20,53	13,65	20,63	7	17,55
C	50,8	56,14	68,42	66,3	78,95	66,70	54,7	63,5	70,20	58,76	63,8	77,6
D	22,8	14	7,83	14	8,80	14	12,30	15,80	12,63	19,45	24,4	15
E	3,50	1,75	4,45	5,65	1,75	1,75	1,75	0	0	1,75	3,55	4,32
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Divis Human Development PT. Dirgantara Indonesia tahun 2023

Pada tabel 1.2 peneliti memperoleh data pencapaian kinerja di PT. Dirgantara Indonesia divisi Sumber Daya Manusia terlihat dari hasil tabel diatas bahwa nilai kinerja karyawan yang mendapatkan nilai sangat memuaskan (A) mengalami penurunan pada bulan Januari, Maret, April, November dan Desember yang hanya mendapatkan nilai 1,75% dari keseluruhan jumlah karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja di PT. Dirgantara Indonesia masih kurang produktif. Selanjutnya yang mendapatkan nilai Memuaskan (B) juga mengalami penurunan nilai kinerja pada bulan Maret 17,55%, April 12,30%, Mei 7%, Juni 16,80%, September 13,65%, November 7% , dan Desember 17,55 %. Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai Cukup (C) memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan nilai kerja yang lainnya yaitu pada bulan September sebesar 70,22%, dari bulan Januari sampai Desember selalu mengalami kenaikan dan berakibat nilai kinerja karyawannya semakin menurun.

Dari hasil data tersebut mengindikasi bahwa pengukuran kinerja karyawan mengalami penurunan di Divisi Sumber Daya Manusia PT.

Dirgantara Indonesia. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya karyawan merasa kurang atau tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

Berdasarkan data primer yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Tentu saja masalah tentang kinerja karyawan ini perlu di perhatikan karena dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, segala upaya meminimalisir terjadinya permasalahan pada kinerja perlu dilakukan untuk mencapai keunggulan dari perusahaan.

Untuk mengetahui permasalahan *employee performance* pada karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero), peneliti telah melakukan wawancara dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia sebagai narasumber, yang menunjukkan hasil jawaban dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero), dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Hasil Wawancara Mengenai Variabel *Employee Performance* PT.
Dirgantara Indonesia

PERTANYAAN	JAWABAN
Apakah karyawan di PTDI sudah sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan?	Karyawan PTDI sejauh ini sudah memahami standar dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan

PERTANYAAN	JAWABAN
	mengetahui bagaimana cara melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku dan tidak melanggar kebijakan perusahaan
Apakah karyawan di PTDI dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien?	Karyawan PTDI cenderung memiliki disiplin yang tinggi dalam mengatur waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, karyawan juga mampu memperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan PTDI dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.
Apakah karyawan di PTDI mengikuti pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dalam diri karyawannya?	Ya, saat ini karyawan PTDI wajib mengikuti pelatihan yang bersifat <i>mandatory</i> atau wajib diikuti oleh seluruh karyawan yang baru bergabung agar seluruh karyawan berkompetensi, lalu bersifat <i>general</i> atau umum yang bisa diikuti oleh karyawan yang ada di PTDI dan spesifik. Spesifik disini artinya menjurus pada <i>job desk</i> nya masing-masing, contohnya pada bidang sdm,

PERTANYAAN	JAWABAN
	<p>keuangan, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PTDI, karena masih banyak karyawan yang kurang memiliki keterampilan dan informasi-informasi yang relevan berkaitan dengan pekerjaannya.</p>
<p>Apakah karyawan PTDI mempunyai inisiatif untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan?</p>	<p>Karyawan PTDI untuk saat ini kurang memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasannya, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu ada kemungkinan bahwa mereka kurang termotivasi dan kurangnya kepercayaan diri sehingga karyawan tidak merasa yakin dengan kemampuan atau pengetahuan mereka.</p>
<p>Bagaimana kehadiran karyawan di PTDI dalam bekerja?</p>	<p>Sebagai sebuah perusahaan, tingkat kehadiran karyawan sangat penting karena berdampak pada produktivitas kerja dan kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan kami tentunya memiliki kebijakan untuk mengatur cuti dan absensi, termasuk prosedur</p>

PERTANYAAN	JAWABAN
	<p>untuk pengajuan cuti dan adanya proses yang diatur untuk menggantikan karyawan yang absen agar tetap menjaga kelancaran operasionalnya. Se jauh ini dalam hal kehadiran dan absensi karyawan PTDI tergolong cukup baik.</p>
<p>Apakah karyawan PTDI sudah menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan?</p>	<p>Dalam hal ini, kinerja karyawan sudah cukup menunjukkan bahwa mereka dapat bertanggung jawab dengan hasil kerja yang dicapai, karyawan juga menunjukkan tanggung jawabnya terhadap keputusan yang diambil,</p>

Sumber : Hasil wawancara peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil wawancara dengan narasumber Kepala Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia menjelaskan bahwa terdapat kurangnya pengetahuan karyawan mengenai keterampilan dan informasi-informasi yang relevan berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan perlu memiliki pengetahuan dan mengetahui seluruh informasi yang relevan terhadap pekerjaan mereka karena hal tersebut merupakan hal yang paling penting demi kinerja yang efektif. *Knowledge about the job* atau pengetahuan mengenai pekerjaannya penting dimiliki oleh seluruh karyawan demi

membangun efektivitas kerja dan meningkatkan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Robbins & Judge (2019) sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Karyawan PT. Dirgantara Indonesia juga memiliki tingkat *reliability* yang rendah, dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Dirgantara Indonesia kurang memiliki partisipasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasannya, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu ada kemungkinan bahwa mereka kurang termotivasi dan kurangnya kepercayaan diri sehingga karyawan tidak merasa yakin dengan kemampuan atau pengetahuan mereka. Hal ini membuktikan tingkat kepedulian dan kesadaran karyawan dalam bekerja di lingkungan kerja masih rendah dan berdampak pada *employee performance* yang kurang baik.

Karyawan yang mempunyai tingkat partisipasi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tersebut sangat aktif dalam organisasi, berani bertanggung jawab, dan berani untuk berinovasi di lingkungan kerja. sudah seharusnya para karyawan mampu untuk mengutamakan kerja sama untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan begitu maka kinerja karyawan akan meningkat. Melalui partisipasi antar karyawan diharapkan mampu menjadikan

karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan dapat dikatakan turunnya *employee performance* dan tidak tercapainya hasil yang diharapkan instansi pada pegawai menjadi masalah bagi pihak instansi. Mengingat begitu pentingnya *employee performance*, maka instansi harus dapat meningkatkan dan memperbaiki *employee performance*. Dalam hal ini untuk mengetahui pertimbangan faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* yang mengalami fluktuatif dan cenderung menurun, maka peneliti merujuk pada hasil penelitian dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et.,al (2022) yang mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Self efficacy* pasti memiliki pengaruh besar pada kinerja seseorang. Jika seseorang memiliki rasa efikasi diri yang tinggi, maka orang tersebut dapat memotivasi diri dengan kuat dan mencapai tujuannya dengan sangat jelas, stabil secara emosional dalam situasi apapun, dan memiliki kemampuan untuk berprestasi dengan baik sesuai tujuannya. Hal tersebut didukung oleh peneliti Sapariyah (2020:2), *self efficacy* akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam kinerjanya.

Self Efficacy merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki manusia sebagai individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan

datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan dengan baik (Helmi et al., 2019:45).

Aspek lain yang mempengaruhi *employee performance* selain *self efficacy* yaitu *locus of control* dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajatnya dan keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di hidup mereka. *Locus of Control* merupakan kecenderungan yang hadir dalam diri setiap individu untuk merespon apa yang terjadi dalam hidupnya, baik yang berada dibawah kendalinya sendiri maupun hal-hal lain yang diluar kendali dirinya. *Locus of Control* menjadi suatu asumsi di mana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya, khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin et.,al (2023) mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memiliki *locus of control* yang tinggi dapat membantu seseorang untuk merasa lebih berdaya, menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan.

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee performance*, Untuk mengetahui permasalahan *employee performance* pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia, peneliti

telah melakukan wawancara bersama Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, yang menunjukkan hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia, dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Hasil Wawancara Mengenai Variabel *Self Efficacy* di PT. Dirgantara Indonesia

PERTANYAAN	JAWABAN
Apakah karyawan di PTDI dapat menyelesaikan pekerjaannya sesulit apapun?	Dalam hal tersebut, terkadang ada beberapa karyawan yang kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggapnya sulit, hal tersebut mengakibatkan turunnya kepercayaan diri yang mereka miliki sehingga mereka tidak mencobanya terlebih dahulu, dan itu dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.
Apakah karyawan PTDI memiliki keyakinan dan kemampuan dapat mencapai kesuksesan?	Karyawan PTDI sudah cukup memiliki keyakinan dan kemampuan dapat mencapai kesuksesan, PTDI juga mengusahakan seluruh karyawannya untuk memiliki motivasi yang kuat.

PERTANYAAN	JAWABAN
Apakah karyawan PTDI memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugasnya dalam berbagai bidang?	Karyawan PTDI perlu melaksanakan pelatihan yang berkala, karena dalam hal ini karyawan rata-rata kurang mampu atau menguasai dan tidak yakin terhadap dirinya sendiri bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki jangkauan yang luas. Tentunya ini sangat berdampak pada kinerja yang mereka miliki dan bagi kelangsungan instansi perusahaan kami.

Sumber : Hasil Wawancara Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 yang merupakan hasil wawancara peneliti dengan narasumber Kepala Divisi Sumber Daya Manusia mengenai variabel *Self Efficacy* yang ada di PT. Dirgantara Indonesia. Banyak faktor yang menyebabkan timbulnya masalah pada *employee performance* salah satunya *self efficacy*. *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *Self- knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia (Ary& Sriathi,2019). Dan hasil wawancara menunjukkan bahwa *self efficacy* bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia. Dari hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa

karyawan PT. Dirgantara Indonesia kurang memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki jangkauan luas tetapi tidak semua karyawan memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki *range* luas.

Seseorang biasanya akan mencoba hal-hal yang mereka percaya bahwa mereka dapat mencapainya, dan tidak akan mencoba hal-hal yang mereka percaya bahwa mereka dapat mencapainya, dan tidak akan mencoba hal-hal yang mereka percayai bahwa mereka akan gagal. Seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan potensinya akan cenderung lebih mudah untuk merencanakan dan menentukan karir apa yang pantas untuk dirinya sendiri pada tahap perkembangan perkembangan karir yang sedang dijalannya. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzen et.,al (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Sebaliknya apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung akan berubah-ubah dalam pengambilan keputusan karirnya, hal ini karena karyawan tersebut tidak sanggup untuk meyakinkan dirinya untuk memilih karir yang tepat untuk dirinya sendiri sesuai dengan kompetensi yang telah dikuasainya, sehingga karyawan tersebut memiliki keraguan dalam mengambil keputusan. Selain itu pegawai merasa kurang atau tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit pegawai cenderung langsung meminta bantuan terhadap orang lain

tanpa mencobanya terlebih dahulu. Salah satu keberhasilan bagi instansi dengan melihat sejauh mana seorang karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun banyak tekanan dan hambatan.

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama karyawan. *Employee Performance* yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self efficacy* dan *locus of control* pada dirinya sendiri. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan. Berikut ini peneliti akan memperlihatkan hasil wawancara dengan narasumber Kepala Divisi Sumber Daya Manusia pada variabel *locus of control* :

Tabel 1. 5
Hasil Wawancara Mengenai Variabel *Locus of Control* di PT. Dirgantara Indonesia

PERTANYAAN	JAWABAN
Apakah karyawan PTDI percaya bahwa keberhasilan dan prestasi kerja dapat dikendalikan oleh pribadi karyawan tersebut?	Setelah diteliti, untuk saat ini terdapat adanya karyawan yang masih kurang percaya bahwa keberhasilan dan prestasi kerja yang mereka miliki tidak hanya dapat dikendalikan oleh

PERTANYAAN	JAWABAN
	<p>pribadi karyawan tersebut, tetapi lingkungan juga mempengaruhi yang artinya keberhasilan dan prestasi kerja itu cenderung dapat dikendalikan oleh orang lain atau lingkungan sekitarnya karena lingkungan tersebut mempengaruhi berbagai aspek dan kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dan kolaboratif cenderung memungkinkan karyawan untuk berkembang dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.</p>
<p>Jika terdapat permasalahan dalam bidang pekerjaan, apakah karyawan PTDI berusaha untuk menyelesaikannya?</p>	<p>Sebagai suatu instansi yang memiliki tujuan dan visi misi tertentu, jika terdapat permasalahan dalam bidang pekerjaan, kami sebagai karyawan PTDI berupaya untuk memecahkan dan menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Ini juga dapat dijadikan tolak ukur bagi instansi dalam arti jika terdapat keterlibatan dan komitmen yang ada pada karyawan maka mereka akan berusaha untuk menyelesaikannya dan mencari</p>

PERTANYAAN	JAWABAN
	solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya.
Apakah karyawan PTDI mudah dipengaruhi oleh lingkungan sekitar?	Terdapat beberapa karyawan yang mudah dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, namun jika dilihat secara keseluruhan mayoritas karyawan mereka kurang percaya bahwa segala sesuatu dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya termasuk rekan kerja, budaya perusahaan, suasana kerja, dan lain sebagainya. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Jika budaya PTDI mendorong untuk kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang tinggi, karyawan memungkinkan akan termotivasi untuk mengikutinya.

Sumber : Hasil Wawancara Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa *locus of control* di PT. Dirgantara Indonesia dapat dikatakan kurang baik. Dapat dilihat bahwa adanya karyawan yang masih kurang percaya bahwa keberhasilan dan prestasi kerja dapat dikendalikan oleh orang lain, dan juga karyawan masih kurang percaya bahwa kegagalan dalam bekerja dapat dikendalikan oleh orang

lain, seperti orang yang berkuasa dan lingkungan pekerjaan. Maka dari itu, hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* masih belum optimal sehingga diperlukan adanya perhatian untuk memperbaiki. *Locus of Control* yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karena karyawan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dalam bekerja, selalu bekerja keras dalam mengerjakan tugasnya, para karyawan yakin bahwa keberhasilan yang mereka capai dalam kehidupannya merupakan usahanya sendiri. Semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas hasil kinerja karyawan yang dihasilkan, pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tara et.,al (2023) mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara yaitu dimana variabel *self efficacy* dan *locus of control* pada PT. Dirgantara Indonesia masih tergolong rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap *Employee Performance* Di PT.Dirgantara Indonesia (Persero)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan perumusan masalah merupakan proses krusial dalam penelitian, yang bertujuan untuk memberikan kepada pembaca sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian. Berdasarkan uraian di

atas, penulis penelitian ini mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

- a. Karyawan merasa kurang memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki jangkauan yang luas.
- b. Karyawan merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan cenderung meminta bantuan tanpa mencobanya terlebih dahulu.

2. *Locus of Control*

- a. Karyawan kurang percaya dapat bekerja sendiri.
- b. Karyawan merasa kurang memiliki keyakinan bahwa keberhasilan, prestasi kerja, dan kegagalan dalam bekerja dapat dikendalikan oleh orang lain.

3. *Employee Performance*

- a. Karyawan masih kurang pengetahuan mengenai informasi yang relevan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Karyawan masih kurang berpartisipasi dalam melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya.

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Self Efficacy* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia.
2. Bagaimana *Locus of Control* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

3. Bagaimana *Employee Performance* di PT. Dirgantara Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance* di PT. Dirgantara Indonesia baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Self Efficacy* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia.
2. *Locus of Control* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia.
3. *Employee Performance* pada PT. Dirgantara Indonesia
4. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance* di PT. Dirgantara Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga bagi yang membaca. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Employee Performance*.

2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait *Self Efficacy* dan *Locus of Control* pada karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang *Self efficacy*, *Locus of Control* dan *Employee Performancae* di PT. Dirgantara Indonesia.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan atau memperbaiki *Employee Performance* di PT. Dirgantara Indonesia.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada karyawan tentang factor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy*, *locus of control*, dan *employee performance*. Serta mendorong karyawan untuk mencari solusi untuk menambahkan *self efficacy* dan *locus of control*, baik

melalui perubahan dalam pekerjaan mereka sendiri atau dengan meminta dukungan dari manajemen.

4. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam melindungi hak-hak karyawan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan mengidentifikasi factor-faktor *self efficacy* dan *locus of control*.

5. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya