

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perubahan dari zaman ke zaman memiliki tingkat strategi yang berbeda dalam mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan. Persaingan global dalam menghadapi perubahan zaman tentu dalam dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang dapat membantu berjalannya bisnis dengan adanya kemampuan untuk berfikir, cerdas, kreatif, inovatif dan adanya jiwa semangat dalam mengerjakan tugas yang diserahkan kepada tenaga kerja.

Dunia persaingan global yang terus menerus mengalami perubahan, keberadaan sumber daya manusia menjadi titik acuan agar selalu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara professional. Manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan agar dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Dengan begitu, sumber daya manusia atau yang disebut pegawai ialah harus memiliki dasar kepribadian yang baik dalam bekerja demi mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Proses mengatur, mengelola, dan memelihara sumber daya manusia dalam manajemen organisasi perlu mendapatkan perhatian serius untuk menjadikan suatu sistem manajerial yang kokoh dalam perubahan yang selalu berkembang, baik dalam sisi internal maupun sisi eksternal. Sumber daya dalam hal ini dimaksudkan kepada para pegawai atau karyawan yang bekerja dan memiliki tanggung jawab pada sebuah lembaga, organisasi atau perusahaan.

Adanya kemampuan yang dikuasai dan dimiliki oleh pegawai, maka terciptanya pekerjaan yang selaras dengan kompetensi pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Dasar prinsip sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan utama dan hasil penentuan dari tercapainya visi, misi dan tujuan di suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai penunjang dalam berjalannya roda bisnis perusahaan yang tentu didukung oleh sumber daya dari segi lingkungan sarana prasarana, fasilitas serta teknologi yang canggih untuk dapat dikendalikan oleh sumber daya manusia yang berkompetensi dalam mengoperasikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sebagai wadah dalam organisasi atau perusahaan yang mengatasi permasalahan yang terdapat pada sumber daya manusia yaitu pegawai. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan mengarahkan pegawai untuk dapat terwujudnya kepuasan yang maksimal dan memberikan citra baik kepada perusahaan.

Bentuk kepribadian pegawai akan berkaitan dengan suasana kerja, baik dalam keamanan, kenyamanan, dan kesenangan yang dapat mampu memotivasi dan mendorong pegawai agar lebih melakukan tugas pekerjaannya dengan semangat dan giat. Didukung dari sisi internal, yaitu antar rekan kerja pegawai, dengan hubungan baik dan harmonis sebagai bentuk ikatan kerja sama dalam melakukan aktifitas sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni, maka dapat terciptanya suasana positif bagi pegawai dan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan.

Sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal dan setiap instansi harus memiliki pengelolaan sumber daya yang tepat dan mumpuni sehingga hal tersebut akan mendorong tingkat efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka diperlukan tanggung jawab oleh setiap karyawan dalam mengemban amanah yang diberikan oleh organisasi. Penempatan yang sesuai pada setiap karyawan sesuai pengetahuan dan skill yang dimiliki akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

Salah satu hal mendasar yang harus dimiliki karyawan yaitu setiap karyawan harus mengetahui dan mengerti tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya dan menjadikannya sebagai kebutuhan akan tanggung jawabnya dan bukan menjadikannya sebagai beban pekerjaan. Apabila hal tersebut dilakukan oleh setiap karyawan maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Terdapat undang-undang terkait kinerja karyawan di Indonesia tidak diatur dalam satu regulasi yang spesifik, tetapi tersebar di berbagai undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Beberapa regulasi yang terkait dengan kinerja karyawan

mencakup aspek hak dan kewajiban, hubungan kerja, serta sanksi dan penghargaan. Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 93 menjelaskan tentang upah yang tidak dibayar jika karyawan tidak bekerja atau tidak memenuhi kewajiban kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur oleh undang-undang seperti sakit atau cuti. Dan pasal 161 menjelaskan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan kesalahan berat yang dapat berkaitan dengan kinerja buruk atau pelanggaran aturan kerja.

Untuk peraturan yang dibuat oleh Perusahaan juga bertujuan agar perusahaan menerapkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang bekerja untuk dilatih dan bekerja secara penuh dengan adanya sikap dan karakter etos kerja. Etos kerja merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang dalam memaknai suatu kegiatan akan suatu hal. Etos kerja perlu dimiliki oleh para pegawai sebagai bentuk keyakinan untuk memiliki cara pandang yang baik dan makna yang membawa pengaruh positif terhadap bekerja. Apabila memandang kegiatan atau pekerjaan yang tinggi, maka etos kerja pun akan tinggi.

Sikap karyawan yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi, maka akan mendorong suatu kepuasan kerja bagi pegawai di dalam perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia supaya lebih bekerja secara professional, yakni dengan adanya sikap etos kerja yang harus dimiliki pegawai. Perusahaan harus selalu mempunyai strategi dan cara untuk selalu memberikan performa yang optimal demi kepercayaan terbaik dari konsumen. Kepercayaan konsumen terhadap bisnis perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Pengupayaan perusahaan untuk memberikan rasa puas dalam bekerja harus selalu dioptimalkan.

Menciptakan kepuasan dalam diri karyawan harus menjadi titik pusat dan perhatian penuh agar pegawai memiliki kepribadian dan cara pandang yang positif terhadap perusahaan. Tanpa menerapkan etos kerja, maka perusahaan tidak dapat berjalan dan beroperasi dalam fungsinya dengan baik. Pentingnya etos kerja pegawai dapat memberikan peningkatan semangat dalam bekerja. Tugas-tugas yang ditetapkan dan diberikan kepada pegawai tidak akan optimal jika kemampuan pemimpin tidak memiliki etos kerja yang baik. Bentuk kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap berhasil atau gagalnya suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki etos kerja dapat menimbulkan sikap rasa puas terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.

Setiap karyawan juga harus memiliki etos kerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam suatu organisasi, tercapainya target dan tujuan perusahaan tidak terlepas dari etos kerja yang dimiliki pada setiap individu karyawan di perusahaan. Setiap karyawan dituntut memiliki etos kerja yang baik dikarenakan dengan adanya etos kerja yang baik maka semakin baik pula karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Etos kerja sangat penting dimiliki oleh setiap individu di perusahaan, dengan adanya etos kerja yang baik dapat membantu memerankan dan dapat juga meningkatkan kinerja dan juga sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja mempengaruhi kinerja dengan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Adanya etos kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebab dalam mencapai tujuannya karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal tersebut setiap karyawan diharuskan memiliki cara pandang sendiri serta bagaimana sikap dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya dengan sebaik mungkin. Jika hal tersebut dimiliki oleh seluruh karyawan, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen akan timbul karena adanya kepercayaan diri, keyakinan dan kemampuan dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepercayaan diri, keyakinan dan kemampuan pegawai ini disebut juga dengan efikasi diri (*Self-Efficacy*). Efikasi diri (*Self-Efficacy*) merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya.

*Self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu akan mempengaruhi individu tersebut dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk juga perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapinya. *Self-efficacy* pasti berpengaruh terhadap komitmen seseorang. Perubahan *self-efficacy* pada seseorang, akan menyebabkan perubahan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga itu bisa mempengaruhi kinerjanya dan juga mempengaruhi komitmennya.

Dari hasil wawancara yang di dapatkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dimana masih kurangnya kinerja karyawan yang mempengaruhi target tidak terpenuhi. Kantor cabang di PT CMS Maju Sejahtera sendiri terdiri dari 7 kantor cabang pembantu. Berikut disajikan kantor cabang pembantu PT CMS Maju Sejahtera dalam bentuk tabel

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kantor Cabang Pembantu PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul Pada Tahun 2024**

Kantor Utama	Kantor Cabang Pembantu
PT CMS Maju Sejahtera	Cosma Mitra Sejahtera
	Citra Makmur Sejahtera
	Centro Mitra Sentosa
	Cieasta Mandiri Sejahtera
	Ciwest Mandala Sakti
	Cinortha Mandala Sakti
	Celecta Mandiri Sejahtera

*Sumber : PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 PT CMS Maju Sejahtera memiliki kantor cabang pembantu, kantor cabang pembantu tersebut ada 7, supaya membantu perusahaan utamanya yaitu PT CMS Maju Sejahtera. Adanya cabang pembantu meringankan atau meningkatnya penjualan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, bahwasanya PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul Memiliki perusahaan pesaing. Perusahaan pesaing atau Kompotitor adalah perusahaan lain yang menawarkan produk atau jasa yang sama atau mirip dengan produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut. Disini ada tabel 1.2 yang dimana ini adalah daftar perusahaan pesaing di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Perusahaan Pesaing di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul**

NO	Perusahaan	Data Penjualan	Realisasi
1	PT Ace Hardware Kabupaten Bogor Sentul	12.356	95%
2	Informa Kabupaten Bogor Sentul	11.534	92%
3	Ikea Kabupaten Bogor Sentul	10.754	89%
4	PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul	8.997	83%

*Sumber : PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa perusahaan pesaing PT Ace Hardware Kabupaten Bogor Sentul, Informa Kabupaten Bogor Sentul, Ikea Kabupaten Bogor Sentul memiliki data penjualan yang lebih besar dibandingkan perusahaan PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul, dikarenakan adanya penurunan penjualan sehingga data penjualan yang didapatkan yaitu 8.997 dan dengan realisasi 83%.

Berdasarkan hasil wawancara di PT CMS Maju Sejahtera memiliki data data penjualan dan target yang berfungsi untuk mengetahui seberapa penjualan dan target di PT CMS Maju Sejahtera tersebut, apakah penjualannya meningkat atau menurun. Didalam tabel 1.2 PT CMS Maju Sejahtera memiliki data data tersebut, sebagai hal berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Data Penjualan dan Target Penjualan di PT CMS Maju Sejahtera**  
**Kabupaten Bogor Sentul**

Tahun	Data Penjualan	Target Penjualan
2021	9.751	10.000
2022	9.325	10.000
2023	8.997	10.000

*Sumber : PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul 2024*

Berdasarkan tabel 1.3 PT CMS Maju Sejahtera menunjukkan adanya penurunan di data penjualan dan tidak sesuai target penjualan yang diinginkan. Di tahun 2021 data penjualan adalah 9.751, di tahun 2022 data penjualan yaitu 9.325, dan di tahun 2023 data penjualan yaitu 8.997, di tahun 2023 PT CMS Maju Sejahtera tersebut adanya penurunan penjualan dan tidak sesuai target yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara di perusahaan tersebut memiliki sistem manajemen kinerja karyawan pada PT CMS Maju Sejahtera. Ini adalah niali untuk kinerja karyawan dan sangat dibutuhkan didalam perusahaan, supaya mengetahui nilai karyawan seperti apa, apakah karyawan baik sekali, atau baik +, atau baik saja,

atau kinerja karyawan cukup, atau kurang atau nihil, nihil berarti sangat kurang. Disini ada Tabel 1.2 yaitu Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Pada PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor sebagai Berikut :

**Tabel 1.4**  
**Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Pada PT CMS Maju Sejahtera**  
**Kabupaten Bogor Sentul**

Klasifikasi	Rentang Nilai Untuk Karyawan
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

*Sumber: PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul 2024*

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan klasifikasi penilaian kinerja, data menunjukkan bahwa karyawan PT. CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul masih melakukan kinerja yang kurang baik yaitu dengan kategori D. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal.

Berdasarkan wawancara di PT CMS Maju Sejahtera memiliki data absensi karyawan, yang berfungsi untuk mengetahui seberapa karyawan yang masuk kerja dan tidak masuk kerja. Didalam perusahaan tersebut sangatlah penting absensi tersebut. Di tabel 1.4 di PT CMS Maju Sejahtera memiliki data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Data Absensi Kehadiran di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor**  
**Sentul**

Tahun	Target Kehadiran	Realisasi	Klasifikasi
2021	100%	90%	Baik -
2022	100%	87%	Baik -
2023	100%	83%	Cukup

*Sumber : PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul 2024*

Berdasarkan tabel 1.5 PT CMS Maju Sejahtera memberi gambaran bahwa absensi karyawan tersebut adanya penurunan di tahun 2023. Hal tersebut akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dan akan tidak optimal dalam pekerjaan. Didalam perusahaan tersebut diketahui bahwa realisasi absensi karyawan belum optimal karena belum memenuhi target dan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh PT CMS Maju Sejahtera Sebesar 100%.

Untuk memperkuat hasil penilaian atau evaluasi kinerja karyawan pada tabel di atas, maka penulis juga melakukan pra-survey dengan membagikan kuesioner pendahuluan kepada 30 karyawan tentang kinerja pada PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul. Berikut ini adalah hasil pra-survey pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. CMS Maju Sejahterah Kabupaten Bogor Sentul**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	6	4	5	11	77	2,56
	Kuantitas Kerja	5	7	6	4	8	87	2,90
	Kerjasama	6	5	6	6	7	87	2,90
	Tanggung Jawab	2	4	9	7	8	75	2,50
	Inisiatif	1	5	11	5	8	76	2,53
Skor Rata -rata								2,67
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata – Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata – Rata = Total Rata – Rata : Jumlah Pernyataan								

*Sumber: Hasil Pra Survey 2024*

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa secara rata-rata kinerja karyawan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten bogor Sentul kinerja karyawannya yaitu sebesar 2,67 dengan tiga dimensi terkecil dibawah rata-rata yaitu tanggung jawab sebesar 2,50, inisiatif sebesar 2,53 dan kualitas kerja sebesar 2,56. Namun

demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut akan tetapi dipengaruhi hal-hal lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu yang berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja.

Kemudian menurut Muhammad Busro (2018:216) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Menurut Savitri dan Cholifah (2021) menyatakan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Junaidi (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi,. Berikut data yang diperoleh penulis sebagai gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul.

**Tabel 1.7**  
**Faktor-Faktor Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Etos Kerja	Kerja Keras	2	4	7	10	7	74	2,46
		Kerja Cerdas	3	7	5	3	12	76	2,53
		Kerja Ikhlas	0	4	5	10	11	62	2,06
Skor Rata-Rata									2,35
2	Kompensasi	Gaji	6	8	6	5	5	95	3,16
		Insentif	7	5	8	6	4	95	3,16
		Asuransi	5	10	5	7	3	97	3,32
Skor Rata-Rata									3,18
3	Konflik Kerja	Fungsional	0	4	2	24	0	110	3,7
		Dispungsional	4	6	4	10	6	98	3,3
Skor Rata-Rata									3,5
4	Self-Efficacy	Level	3	6	14	6	1	94	3,1
		Generality	6	10	4	8	2	76	2,5
		Strength	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor Rata-Rata									2,8
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	7	9	6	5	3	102	3,40
		Lingkungan Non Fisik	6	8	7	5	4	97	3,23
Skor Rata-Rata									3,31
6	Komunikasi	Komunikasi Internal	6	8	7	5	4	97	3,32

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Komunikasi Eksternal	6	10	6	4	4	100	3,33
Skor Rata-Rata									3,28

Sumber: Hasil Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat diketahui bahwa dari enam variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT CMS Maju Sejahtera yang mendapatkan rata-rata persentase terkecil yaitu variabel etos kerja sebesar 2,35 dan variabel *self efficacy* sebesar 2,8. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang kurang optimal diakibatkan etos kerja yang tidak sesuai dan kurangnya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT CMS Maju Sejahtera Hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi optimal. Berikut merupakan data hasil pra survey etos kerja PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul

**Tabel 1.8**  
**Etos Kerja Pada Karyawan PT CMS Maju Sejahtera Kota Bogor**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Etos kerja	Kerja keras	2	4	7	10	7	74	2,46
	Kerja cerdas	3	7	5	3	12	76	2,53
	Kerja ikhlas	0	4	5	10	11	62	2,06
Skor Rata - rata								2,35

Sumber : Hasil Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.8 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata etos kerja yaitu sebesar 2,35 sedangkan dimensi terkecil dibawah rata-rata yaitu dimensi kerja ikhlas sebesar 2,06. Kurang optimalnya etos kerja karyawan di Perusahaan PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul ini dikarenakan kurang tahunya permasalahan yang dimiliki rekan kerja sehingga masalah tersebut tidak dapat diselesaikan secara bersama-sama, kurangnya pendekatan antar sesama karyawan tersebut mengakibatkan setiap

karyawan mempunyai masalah pribadi hanya bisa memendam sendiri tanpa adanya bantuan dari rekan kerja lainnya sehingga kepedulian antar karyawan kurang baik yang mengakibatkan kurangnya kerja secara ikhlas dari karyawan. Hal tersebut membuat kinerja karyawan PT CMS Maju Sejahtera kurang optimal.

Berdasarkan wawancara dengan HRD bahwa karyawan belum memiliki rasa kepedulian dengan karyawan yang lain, tidak ada koordinasi sesama karyawan dan kurang baik kepada karyawan tersebut mengakibatkan kurangnya bekerja dengan ikhlas jadi karyawan memendam masalah pribadinya.

Selain Etos Kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self-efficacy*, salah satu keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan percaya terhadap diri sendiri bahwa bisa menyelesaikan tugas dengan baik meskipun banyaknya tekanan dan hambatan. Berikut data hasil pra survey kuesioner yang di sebarakan kepada 30 orang responden untuk mengetahui *self – efficacy* pada PT CMS Maju Sejahtera Kota Bogor :

**Tabel 1.9**  
**Self Efficacy Pada Karyawan PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Level (Tingkat)</i>	Yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas	3	6	14	6	1	94	3,1
		Tugas sesuai kompetensi							
		Tugas yang mudah							
2.	<i>Generality (Keumuman)</i>	Kematangan individu	6	10	4	8	2	76	2,5
		Mampu mengatasi hambatan							

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
3.	<i>Strength</i> (Kekuatan)	Penguasaan pekerjaan	4	5	8	11	2	88	2,9
		Aktifitas pekerjaan							
		Keahlian Bidang							
<b>Skor Rata-rata</b>									<b>2,8</b>

Sumber : Hasil Pra Survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa indikator paling rendah yang mempengaruhi variabel *Self Efficacy* pada kinerja karyawan adalah dimensi kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja dengan skor 2,8. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah 2,5 yaitu *generality* (keumuman). Dimensi *generality* yaitu kurangnya kematangan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu mengatasi hambatan yang terjadi kepada karyawan..

Berdasarkan tabel tersebut bahwasanya kematangan dalam karyawan dalam aspek pekerjaan masih kurang dalam melaksanakan tugasnya, dan untuk mampu mengatasi hambatan masih sangatlah kurang dikarena karyawan kuurangnya mengatasi hal hal yang terjadi kepada karyawan tersebut sehingga menyelesaikan tugasnya kurang optimal.

Berdasarkan kajian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam usulan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CMS MAJU SEJAHTERA KABUPATEN BOGOR SENTUL”**

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

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT CMS Maju Sejahtera yaitu etos kerja dan *self efficacy*. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul yaitu sebagai berikut:

1. Etos Kerja
  - a. Karyawan belum melakukan pekerjaan dengan ikhlas selama melakukan tugasnya
2. *Self Efficacy*
  - a. Kurangnya kematangan diri dari karyawan dalam bekerja
  - b. Karyawan kurang mampu dalam mengatasi hambatan yang terjadi pada saat bekerja
3. Kinerja Karyawan
  - a. Karyawan belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

- b. Karyawan belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan perusahaan dalam bentuk program kerja.
- c. Karyawan belum memiliki inisiatif yang tinggi sehingga rasa kepercayaan dan tugasnya tidak memenuhi dalam bekerja

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di PT CMS Maju Sejahtera yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja karyawan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul
2. Bagaimana *self efficacy* karyawan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul
4. Seberapa besar pengaruh etos kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji sebagai berikut :

1. Etos Kerja di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul
2. *Self efficacy* di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul
3. Kinerja karyawan di PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul

4. Besarnya pengaruh etos kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT CMS Maju Sejahtera Kabupaten Bogor Sentul

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik, kegunaan yang hendak dicapai baik dalam teoritis maupun pada aspek praktis.

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

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang di butuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai etos kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Secara ditel dan rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan baru khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia terutama masalah terkait dengan etos kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja

karyawan sebagai dasar untuk mengembangkan atau memperluas teori-teori yang telah dipelajari serta dapat menyalurkan ilmu yang didapatkan untuk memperdalam lebih luas lagi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya mengetahui peran etos kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang Panjang dan mampu untuk bersaing dengan competitor-konpetitor.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.