BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya perusahaan sebagai faktor penentu keberhasilan atas peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional (Suryani dan John, 2018:2).

Era globalisasi ini menjadikan sumber daya manusia berperan sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar

bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan meningkatkan kemampuan perusahaan dari beberapa aspek seperti produktivitas, efektifitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan. Peran manajemen dalam mengelola seluruh kegiatan perusahaan harus selalu diterapkan dengan baik untuk sebuah proses memperoleh tujuan yang telah ditetapkan termasuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya perusahaan sebagai faktor penentu keberhasilan atas peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka instansi harus mampu melaksanakan fungsi dan aktivitas manajemen terhadap sumber daya manusia, sebagai aset yang sangat penting agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Melihat pentingnya peranan faktor Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi, maka tidak salah jika dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan instansi secara langsung.

Perusahaan sebagai salah satu organisasi merupakan bentuk dari usaha partisipasi masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, karena salah satu persiapan menghadapi perubahan-perubahan dimasa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga unsur manusia yang menentukan keberhasilan suatu usaha. Salah satu cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam setiap perusahaan atau instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa aktivitas didalamnya meliputi rekrutmen dan seleksi pengembangan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan masih banyak terdapat aktivitas lainnya. Tujuan dalam setiap perusahaan maupun organisasi mempunyai manajemen Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang dibentuk pada perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai aspek penting yang selalu dibutuhkan perusahaan.

Perkembangan industri ekonomi bidang komunitas makanan sehat menjadi meningkat di Indonesia karena kesadaran masyarakat dalam *healthy life* menjadi sebuah *trend* positif yang sedang berjalan baik, hal ini menjadi peluang bisnis bagi perusahaan makanan yang menjadi peluang strategis dalam membuka peluang bisnis baru terutama di wilayah perkotaan besar yang ada di Indonesia yang salah

satunya yaitu Kota Bandung. Perekonomian Kota Bandung menjadi salah satu Kota industri yang ada di Jawa Barat yang sekaligus merupakan Ibukota provinsi dari Jawa Barat. PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kota Bandung pada tahun 2024 mencapai Rp 371,85 triliun atas dasar harga berlaku dan Rp 233,05 triliun atas dasar harga konstan 2010. Pertumbuhan ekonomi Kota Bandung pada tahun 2024 mencapai 4,99%. Data ini menunjukkan bahwa ekonomi Kota Bandung mengalami pertumbuhan yang positif pada tahun 2024, meskipun sedikit melambat dibandingkan tahun 2023 yang mencapai 5,07%. Pertumbuhan pendapatan domestik bruto kota Bandung juga bersumber dari berbagai jenis perekonomian yang salah satunya ekonomi kreatif di bidang penyewaan *public space*. Salah satu perusahaan yang memanfaatkan *trend healthy life* yang PT. Nutrihub Kota Bandung dengan meluncurkan anak perusahaan yang bergerak di bidang komunitas makanan sehat dengan menyediakan ruang bagi masyarakat untuk memulai hidup sehat tetapi tetap mengikuti trend modernisasi dengan membuka perusahaan Nutrihub. Berikut ini pada Tabel 1.1 merupakan beberapa laporan kerja Nutrihub yang tersebar di seluruh Indonesia selama periode 2024 :

Tabel 1.1
Laporan capaian kerja Nutrihub seluruh Indonesia 2024

Nama cabang perusahaan	Target pencapaian	Realisasi pencapaian
Nutrihub Bogor	100%	88%
Nutrihub Bandung	100%	80%
Nutrihub Serpong	100%	90%
Nutrihub Jakarta	100%	95%
Nutrihub Cirebon	100%	89%

Sumber : Data Manajemen SDM Nutrihub Center 2025

Data pada Tabel 1.1 mengenai laporan kerja Nutrihub center pada tahun 2025 menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan pencapaian kerja karyawan Nutrihub sudah di atas 80% bahkan hampir seluruh cabang Nutrihub di seluruh Indonesia memiliki realisasi pencapaian target kerja diatas 85%, namun dari seluruh cabang Nutrihub yang ada di Indonesia menunjukkan bahwa Nutrihub Bandung memiliki capaian kerja paling rendah dibandingkan dengan cabang Nutrihub lainnya yang ada di Indonesia yaitu ralisasi pencapaian kerja selama periode 2024 hanya sebesar 80 % dari 100% target pencapaian yang sudah ditetapkan oleh Nutrihub Kota Bandung. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kurang optimal dari kinerja karyawan Nutrihub Bandung sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan lokus penelitian yaitu di Nutrihub Kota Bandung. Setelah melakukan observasi secara langsung terhadap Nutrihub Kota Bandung dan melakukan wawancara terhadap penanggung jawab Nutrihub kota Bandung dan mendapatkan beberapa data kinerja karyawan selama 2022-2024 yang ditampilkan pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Nutrihub Kota Bandung 2022-2024

Periode Pencapaian	Persentase Pencapaian Kinerja
2022	85%
2023	90%
2024	80%

Sumber : Data Manajemen SDM Nutrihub Kota Bandung 2025

Tabel 1.2 mengenai pencapaian kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung selama periode 2022-2024 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Nutrihub Kota

Bandung bergerak secara fluktuatif, namun pada tahun 2024 mengalami pencapaian kinerja yang paling rendah dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kurang optimalnya kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung tahun 2024. Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan. Kinerja karyawan disini dalam artian bahwa setiap pegawai harus selalu berperan aktif dalam setiap perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Perusahaan akan selalu memberikan penilaian kinerja kepada setiap pegawainya, agar jika ada hal yang harus diubah atau ditingkatkan dapat segera diperbaiki dan sehingga menjadi satu tolak ukur bagi setiap pegawai apakah pegawai tersebut berkinerja tinggi atau tidak. Seiring perkembangan zaman banyak organisasi atau perusahaan yang menerapkan system rekrutmen dan seleksi untuk mengukur kinerja pegawai. Karena untuk mencapai tujuan oprasional dan tujuan ideal atau tujuan strategik sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Nutrihub Kota Bandung dengan karyawan secara acak dengan responden sebanyak 30 karyawan Nutrihub Kota Bandung dan menunjukkan hasil kuesioner

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Nutrihub Kota Bandung dengan karyawan secara acak dengan responden sebanyak 30 karyawan Nutrihub Kota Bandung dan menunjukkan hasil kuesioner kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung, berikut ini pada tabel 1.3 menunjukkan hasil kesioner

prasurvey mengenai kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung dengan responden sebanyak 30 responden :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Kinerja Karyawan Pada Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	0	3	18	7	1	81	2,70
	Kuantitas Kerja	3	7	17	3	0	100	3,33
	Tanggung Jawab	1	6	13	9	1	87	2,90
	Kerja Sama	1	7	15	7	0	92	3,07
	Inisiatif	4	6	15	5	0	99	3,30
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,06

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Hasil kuesioner pada Tabel 1.3 mengenai Kinerja Karyawan Pada Nutrihub Kota Bandung terhadap karyawan Nutrihub Kota Bandung sebagai responden dengan kuantitas 30 responden menunjukkan hasil skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,06 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung berada pada kondisi yang kurang baik dengan terdapat tiga dimensi pada kinerja karyawan memiliki skor rata-rata terendah yaitu dimensi kualitas kerja memiliki skor rata-rata terendah sebesar 2,70 hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa kualitas pekerjaan yang mereka selesai masih belum maksimal dan masih memiliki potensi untuk dikembangkan. Dimensi kedua yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu dimensi tanggung jawab dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,90 yang menunjukkan bahwa tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing masih kurang baik yang berarti bahwa karyawan terkadang masih lalai terhadap tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan

seperti kurang tepat waktunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditetapkan. Dimensi ketiga dengan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerja sama yang mendapatkan hasil skor rata-rata sebesar 3,07 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa masih kurang berjalan baiknya Kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat berkelompok karena karyawan yang berada di tempat kerja kurang berinteraksi diluar lingkungan kerja sehingga kedekatan antar karyawan belum terjalin dengan optimal yang membuat antar karyawan lebih dominan dalam bekerja secara masing-masing. Kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung di indikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan kepada 30 responden karyawan pada Nutrihub Kota Bandung

Besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Jumawan, J. dkk. (2024) maka penulis melakukan pengukuran menggunakan 5 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

Berikut disajikan mengenai kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung melalui pra-survey 2025. Penulis melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra-survey kepada 30 orang pegawai. Pra-survey dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang menurut pegawai berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Hasil pra-survey yang didapatkan dilampirkan pada tabel 1.4 hasil prasurvey mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut ini :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Budaya Organisasi	Memperhatikan Detail	0	1	19	10	0	81	2,70
	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	0	20	7	3	77	2,56
	Orientasi Pada Hasil	0	3	12	15	0	78	2,60
	Orientasi Pada Orang	2	5	10	9	4	82	2,73
	Orientasi Pada Tim	0	1 2	15	3	0	99	3,30
	Keagresifan	0	5	18	7	0	88	2,93
	Stabilitas	1	2	19	4	2	80	2,67
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								2,78
Self Efficacy	<i>Magnitude</i>	0	4	15	11	0	83	2,77
	<i>Generality</i>	1	3	17	9	0	76	2,53
	<i>Strength</i>	2	1 2	16	0	0	100	3,33
Skor Rata-Rata Self Efficacy								2,87
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	7	6	12	3	2	103	3,43
	Beban Psikologis	9	1 5	6	0	0	101	4,1
	Tuntutan Tugas	10	1 2	4	2	1	115	3,83
Skor Rata-Rata Beban Kerja								3,78
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	10	1 2	5	3	0	119	3,96
	Taat Aturan Instansi/Perusahaan	8	1 0	8	4	0	112	3,73

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
	Taat Terhadap Aturam Perilaku Dalam Pekerjaan	6	16	6	2	0	116	3,86
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,85
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	8	10	6	4	2	108	3,6
	Lingkungan Kerja Non Fisik	14	11	5	0	0	129	4,3
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,95

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Hasil Tabel 1.4 diatas mengenai Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Nutrihub Kota Bandung menunjukkan hasil dari pengisian kuesioner prasurvey oleh responden secara acak yang merupakan karyawan Nutrihub Kota Bandung menunjukkan bahwa terdapat dua variabel dengan hasil skor rata-rata terendah yaitu variabel Budaya Organisasi dengan skor rata-rata sebesar 2,78 dan variabel terendah kedua yaitu *self-efficacy* dengan hasil skor rata rata sebesar 2,87. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari karyawan didalam perusahaan karena budaya kerja yang positif akan menciptakan kultur kerja karyawan yang positif pula (Edison, Anwar dan komariyah, 2019), oleh karena itu kunci keberhasilan organisasi yaitu memiliki budaya organisasi yang mana akan menjadi identitas yang melekat pada organisasi dan memberikan energi yang positif terhadap karyawannya. Fungsi budaya organisasi juga untuk menciptakan kenyamanan dan rasa memiliki di dalam sebuah organisasi karena budaya organisasi yang positif akan memberikan suasana nyaman kepada karyawannya

sehingga memberikan sugesti yang positif bagi karyawan dalam bekerja dan memberikan kinerja maksimalnya dalam bekerja sebagai *output* dari budaya organisasi yang baik. Peneliti melakukan metode penyebaran kuesioner prasurvey mengenai Budaya Organisasi pada karyawan Nutrifood Kota Bandung dengan responden sebanyak 30 orang secara acak yang ditemui oleh peneliti saat melakukan penyebaran kuesioner, berikut ini pada Tabel 1.5 yang dilampirkan merupakan hasil kuesioner prasurvey mengenai budaya organisasi pada karyawan Nutrihub Kota Bandung :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Budaya Organisasi Pada Karyawan Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya Organisasi	Memperhatikan Detail	0	1	19	10	0	81	2,70
	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	0	20	7	3	77	2,56
	Orientasi Pada Hasil	0	3	12	15	0	78	2,60
	Orientasi Pada Orang	2	5	10	9	4	82	2,73
	Orientasi Pada Tim	0	12	15	3	0	99	3,30
	Keagresifan	0	5	18	7	0	88	2,93
	Stabilitas	1	2	19	4	2	80	2,67
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							2,78	

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Tabel 1.5 mengenai Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Budaya Organisasi Pada Karyawan Nutrihub Kota Bandung menunjukkan hasil total skor rata-rata sebesar 2,78 yang artinya bahwa kondisi budaya organisasi berada pada kondisi yang kurang baik sesuai dengan hasil prasurvey yang diisi oleh 30 responden yang merupakan karyawan dari Nutrihub Kota Bandung. Hasil kuesioner

mengenai budaya organisasi menunjukkan terdapat tiga dimensi dengan skor rata-rata terendah yaitu dimensi dengan skor rata-rata terendah yaitu mengenai dimensi inovasi dan pengambilan resiko dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,56 yang menunjukkan bahwa karyawan masih belum merasa kurang diberikan kebebasan dalam berinovasi dengan kreativitasnya sehingga hasil dari pekerjaan masih terlihat monoton karena kurangnya pengambilan risiko untuk memunculkan inovasi yang baru. Dimensi kedua skor rata-rata terendah yaitu dimensi orientasi pada hasil yaitu dengan hasil skor rata-rata sebesar 2,60 yang menunjukkan bahwa karyawan kurang bekerja maksimal untuk orientasi hasil karena mereka hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ada saja kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal. Dimensi ketiga dengan skor rata-rata terendah ketiga yaitu stabilitas dengan hasil skor rata-rata data kuesioner prasurvey sebesar 2,67 yaitu stabilitas yang menunjukkan bahwa stabilitas bekerja karyawan masih terasa kurang baik karena perusahaan Nutrihub memang terobosan baru di sektor mengenai merangkul komunitas sehingga perlu waktu yang cukup panjang untuk mengenalkan perusahaan ini kepada masyarakat luas.

Faktor lain selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung yaitu variabel *Self-efficacy*. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yaitu variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling

rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. *Self-efficacy* merupakan faktor internal berupa keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Keyakinan *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Terbentuknya *self-efficacy* karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. *Self-efficacy* sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang karyawan merasa dia tidak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu peneliti melakukan pendahuluan penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner prasurvey kepada 30 responden yang merupakan karyawan pada Nutrihub Kota Bandung, Berikut ini pada Tabel 1.6 merupakan hasil prasurvey mengenai *Self-efficacy* pada karyawan Nutrihub Kota Bandung :

Tabel 1.6
Hasil Prasurvey Mengenai *Self-Efficacy* Pada Karyawan Nutrihub Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	<i>Magnitude</i>	0	4	15	11	0	83	2,77

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Generality</i>	1	3	17	9	0	76	2,53
	<i>Strength</i>	2	12	16	0	0	100	3,33
Skor Rata-Rata <i>Self Efficacy</i>								2,87

Sumber : Hasil kuesioner prasurvey 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel *Self Efficacy* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *Self Efficacy* memiliki skor rata-rata sebesar 2,87 yaitu terdapat tiga dimensi dalam variabel *Self Efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *magnitude* dan dimensi *generality*. Dimensi *magnitude* dengan nilai skor rata-rata yaitu sebesar 2,77 yaitu berkaitan pengalaman pegawai dalam bekerja sebelumnya dengan pekerjaan para karyawan Nutrihub Kota Bandung ini merasa kurang atau tidak mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit tersebut cenderung meminta langsung bantuan terhadap orang lain tanpa mencobanya sendiri terlebih dahulu. Adapun dimensi *generality* dengan nilai 2,53 yaitu kurangnya atas fokus dalam bekerja apabila terjadi hal yang mengganggu diluar pekerjaannya yang berhubungan dengan kehidupan pegawai secara pribadi diluar pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan Nutrihub Kota Bandung, kinerja karyawan masih tergolong kurang baik dengan ditunjukkannya beberapa data perusahaan mengenai kinerja dan diperkuat oleh hasil kuesioner prasurvey mengenai kinerja yang kurang baik maka kinerja dipilih menjadi masalah utama dalam penelitian yang peneliti lakukan di Nutrihub Kota Bandung. Diketahui

beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai kinerja karyawan Nutrihub Kota Bandung diantaranya budaya organisasi dan *self efficacy*. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dilokasi Nutrihub Kota Bandung dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN NUTRIHUB KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Identifikasi adalah Batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan mencerminkan permasalahan penelitian yang dialami dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang di teliti, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu dalam penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan di teliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan – pernyataan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

- a. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya apabila belum diperintahkan oleh atasan.

- b. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap tugas dan kewajibannya dalam bekerja.
 - c. Kurang tercapainya target kuantitas penyelesaian tugas pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
2. Budaya Organisasi
- a. Masih terdapat karyawan yang kurang inovatif dan kurangnya keberanian dalam mengambil risiko.
 - b. Kurang baiknya orientasi pegawai pada hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan sehingga hasil dari pekerjaan belum optimal.
 - c. Kurangnya stabilitas suasana perusahaan sehingga karyawan masih mengalami turun naik dalam bekerja.
3. *Self Efficacy*
- a. Kurangnya usaha dengan kerja keras yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai kewajibannya dalam bekerja.
 - b. Pegawai merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan range luas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Budaya Organisasi karyawan pada Nutrihub Kota Bandung
2. Bagaimana kondisi *Self Efficacy* karyawan pada Nutrihub Kota Bandung
3. Bagaimana kondisi Kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung

4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan laporan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya Organisasi pada karyawan Nutrihub Kota Bandung.
2. *Self Efficacy* pada karyawan Nutrihub Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada karyawan Nutrihub Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Budaya terhadap dan *Self Efficacy* kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berhadap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya

kajian budaya organisasi, *self efficacy* dan Kinerja Pegawai. Adapaun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikam manfaaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Budaya Organisasi dan *Self efficacy* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat mengetahui tingkat Budaya Organisasi karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.
 - b. Peneliti dapat mengetahui tingkat *self efficacy* pada Nutrihub Kota Bandung.

- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja karyawan pada Nutrihub Kota Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada Nutrihub Kota Bandung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Nutrihub Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya kajian pustaka ini.