

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Transportasi merupakan bidang kegiatan yang sangat penting dan strategis bagi masyarakat Indonesia. Hal ini terkait dengan pendapat Schumer yang berpandangan bahwa negara yang kompetitif adalah negara yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang cukup secara kuantitas dan kualitas, kaya akan sumber daya alam (SDA), dan membangun sistem transportasi yang efisien dan efektif (Schumer, 1968). Pentingnya transportasi bagi masyarakat Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor antara lain letak geografis Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau (kepulauan) besar dan kecil, perairan yang sebagian besar meliputi laut, sungai dan danau memungkinkan transportasi dapat berjalan dengan baik. dilakukan melalui jalur darat, laut dan udara ke seluruh wilayah Indonesia (Adisasmita,2014:17).

Hal lain yang tidak kalah penting dari kebutuhan sarana transportasi adalah kebutuhan akan kenyamanan, keamanan dan kenyamanan transportasi yang mendukung pelaksanaan pembangunan berupa pemerataan kebutuhan pembangunan, koordinasi pembangunan dan pemerataan hasil pembangunan di berbagai sektor. di semua bagian negara, misalnya, sektor industri, komersial, pariwisata dan pendidikan. Secara umum transportasi memegang peranan penting dalam dua aspek, yaitu pembangunan ekonomi dan pembangunan non ekonomi.

Teknologi Transportasi hingga masa kini terus mengalami perkembangan dalam segi efektivitas dan efisiensi sesuai dengan kebutuhan manusia. Keberadaan

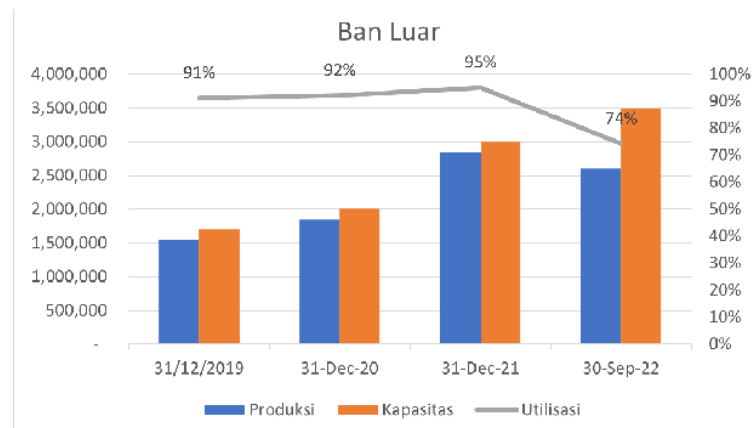
teknologi Transportasi mempermudah mobilitas manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Transportasi masa kini telah menunjukkan kemajuan yang pesat baik transportasi darat, air, dan udara. Sarana dan prasarana transportasi semakin lengkap dan baik. Modernisasi dapat diartikan sebagai proses berubahnya sistem kehidupan masyarakat dari kehidupan tradisional menuju ke arah kehidupan modern. Modernisasi terjadi disemua bidang yang ditujukan untuk mempermudah pekerjaan manusia.

Salah satunya modernisasi di bidang transportasi darat. Transportasi darat adalah segala bentuk transportasi yang ditujukan untuk memudahkan mobilisasi di darat dan berguna untuk mengangkut dan memindahkan penumpang atau pun barang. Seiring kemajuan zaman transportasi darat juga mengalami kemajuan. Kendaraan tradisional mulai tergantikan akibat dari perkembangan teknologi transportasi. Transportasi yang dahulunya menggunakan tenaga hewan, kini digantikan dengan berbagai mesin canggih, mulai dari sepeda kayuh, sepeda motor, mobil hingga kereta api. Semakin canggih alat transportasi maka semakin cepat pula waktu yang digunakan untuk menempuh jalan.

Sehingga tenaga yang digunakan juga tidak terlalu menguras energi manusia. Saat ini sudah memakai kendaraan seperti motor yang menggunakan mesin. Jasa Transportasi telah menjadi kebutuhan dasar masyarakat oleh karenanya kesinambungan ketersediaan pelayanan jasa transportasi dalam memenuhi kebutuhan aktivitas produksi, konsumsi dan distribusi harus mendapat perhatian secara berkelanjutan. Keberadaan transportasi berbasis aplikasi, seperti ojek online (ojol), mampu membawa perubahan besar bagi pola hidup masyarakat di Indonesia.

Di Indonesia, ada dua perusahaan yang menyediakan layanan transportasi berbasis aplikasi, yaitu gojek dan grab. Bersamaan dengan kemunculan dua nama itu, hadir juga beberapa bisnis serupa. Banyak perusahaan penyedia transportasi online bermunculan untuk dapat bersaing dalam memikat konsumen di Indonesia. Namun, adanya grab dan gojek seakan tak terbantahkan. Saat banyak perusahaan serupa tumbang dan berguguran, kedua perusahaan tersebut justru terus tumbuh dan eksis hingga saat ini. Hal tersebut terjadi karena grab dan gojek tak pernah berhenti berinovasi. Ada beberapa Faktor yang menjadi salah satu berjalannya transportasi salah satunya adalah ban.

Ban adalah bagian terpenting dari sebuah kendaraan, karena ban satu-satunya yang mempunyai kontak langsung dengan permukaan jalan. Seiring berkembangnya jenis-jenis ban berbagai produsen ban pun bermunculan, mereka saling bersaing untuk menghasilkan ban yang berkualitas baik dari segi campuran bahan, model ban, performa maupun kenyamanan saat digunakan. Faktor Komposisi bahan adalah yang paling berpengaruh langsung terhadap kualitas yang akan dihasilkan. Sampai saat ini karet masih unsur utama dari sebuah ban. Hampir semua ban merupakan produk karet. Ini karena bahan karet tidak cepat menyerap panas. Bahan utama yang digunakan untuk pembuatan ban ini terdiri dari kawat untuk tepi ban (bead wire), kain ban (terbuat dari tekstile dan jalinan kawat baja), karbon hitam (black carbon), sulfur (belerang) dan kompon. (Wikipedia, 2014). berikut adalah data produksi ban luar di Jawa Barat pada tahun 2019- 2022 :



**Gambar 1.1**  
**Produksi Ban luar di Jawa Barat 2019-2022**  
 Sumber: [www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com) (2023)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat menurut CNBC Indonesia bahwa Perusahaan telah mendistribusikan produk ke seluruh provinsi di Indonesia khususnya Jawa Barat, pada tahun 2019 ada 1.500.000 ban yang diproduksi. Dari 1.500.000 tersebut baru mencapai kapasitas 45% dari jumlah ban luar yang seharusnya diproduksi (ada 55% BAN luar yang belum diproduksi). Selanjutnya, dari 1.500.000 ban yang diproduksi tersebut terdapat 91% ban luar yang digunakan oleh konsumen (hitungannya:  $91/100 \times 1.500.000 = 1.365.000$  Ban yang digunakan oleh konsumen).

Pada tahun 2020 ada 1.800.000 ban yang dapat di produksi. Dari 1.800.0000 tersebut baru mencapai kapasitas 50% dari jumlah ban luar yang seharusnya di produksi. Selanjutnya dari 1.800.000 ban yang di produksi tersebut terdapat 92% ban luar yang digunakan oleh konsumen dengan total jumlah 1.656.000 ban yang digunakan oleh konsumen.

Pada tahun 2021 produksi ban luar meningkat ada 2.800.000 dari 2.800.0000 tersebut baru mencapai kapasitas 80% dari jumlah ban yang di produksi selanjutnya dari 2.800.000 ban luar yang di produksi terdapat 95% ban luar yang

digunakan oleh konsumen dengan total jumlah 1.710.000 ban yang digunakan oleh konsumen

Pada tahun 2022 dijelaskan bahwa produksi mengalami penurunan 2.400.000 ban yang di produksi .Dari 2.400.000 menurun hingga mencapai kapasitas 90% ban luar yang seharusnya diproduksi. Dari 2.400.000 ban yang di produksi terdapat 74% ban luar yang digunakan oleh konsumen dengan total jumlah 1.332.000 ban yang digunakan oleh konsumen. Dampak dari penurunan produksi pada tahun 2022 mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam segi efikasi diri maupun pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

PT. Kharisma Utama Sentosa adalah perusahaan distributor ban yang meliputi seluruh Jawa Barat dengan produk ban motor, ban mobil, ban truk dan ban off-road. Pada tahun 2007 Berdasarkan fungsi dan tugasnya perusahaan ini sebagai distributor PT Gajah Tunggal, Tbk dengan produk IRC untuk wilayah Jawa Barat. Kemudian pada tahun 2008 PT Gajah Tunggal, Tbk sekali lagi memberi kepercayaan kepada PT. Kharisma Utama Sentosa untuk mengembangkan market ban Passenger dan Commercial secara bertahap sehingga pada 2010 - PT Gajah Tunggal, Tbk memberikan PT. Kharisma Utama Sentosa hak untuk menjual ban Truck and Bus Radial.

Karena perusahaan ini semakin berkembang maka pada Tahun 2011 PT Gajah Tunggal, Tbk memberikan perusahaan ini kepercayaan untuk mengembangkan produk baru mereka, yaitu ban motor tubeless dengan merk Zeneos. Untuk mendukung pertumbuhan market yang spektakuler di Jawa Barat, perusahaan ini pada tahun 2014 melakukan ekspansi dengan penambahan

infrastruktur baik gudang, armada dan tenaga kerja. Hingga saat ini perusahaan ini memiliki lebih dari 66 karyawan, 9 armada dan 1 truck service untuk mendukung kegiatan bisnis. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa PT. Gajah Tunggal, Tbk memberikan kepercayaan kepada PT.Kharisma Utama Sentosa sebagai salah satu distributor yang ada di Jawa Barat, pihak yang membeli produk secara langsung dari produsen dan menjualnya kembali ke pengecer, atau bisa juga menjual langsung ke konsumen akhir.

Dari data yang didapatkan oleh peneliti dari Perusahaan PT. Kharisma Utama Sentosa adanya Produk ban motor, ban mobil, ban truk dan ban off-road. Produk yang dijual oleh perusahaan ini adalah GT.Radikal, Giti, GT.Gajah Tunggal, IRC Tire dan Zenous. Perusahaan mampu mengetahui besarnya pendapat melalui omzet penjualan. Omzet penjualan adalah salah satu konsep penting dalam bisnis. Pentingnya memahami konsep ini terletak pada kemampuan dalam mengetahui seberapa besar pendapatan yang dihasilkan oleh perusahaan dari produk atau jasa yang dijual. Omzet penjualan juga dapat menjadi indikator kesuksesan dalam berbisnis. Omzet penjualan juga dapat menjadi indikator dalam mengetahui seberapa besar volume penjualan yang dilakukan dalam suatu periode.

Dalam bisnis, peningkatan omzet penjualan biasanya menjadi hal yang diinginkan dan diupayakan oleh perusahaan. Berikut adalah omzet penjualan ban di PT. Kharisma Utama Sentosa tahun 2022.

**Tabel 1.1**  
**Omzet Penjualan Ban di PT. Kharisma Utama Sentosa Tahun 2022**

<b>NO</b>	<b>Jenis Ban</b>	<b>Jumlah Terjual</b>
1.	Ban Mobil	134.325.000
2.	Ban Motor	246.629.431

Sumber: PT. Kharisma Utama Sentosa

Dari tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa jumlah ban mobil yang terjual di tahun 2022 sebesar 134.325.000 sedang kan jumlah ban motor yang terjual di tahun 2022 sebesar 246.629.431. Dari omzet penjualan yang kita dapat pastinya ada beberapa pesaing usaha yang mempunyai produk barang atau jasa yang sama dengan bisnis yang kita punya. kompetitor adalah proses ketika perusahaan mencoba untuk mendefinisikan dan memahami bisnisnya, mengidentifikasi pesaingnya, menentukan kekuatan dan kelemahan para pesaingnya, dan mengantisipasi langkah mereka. Berikut adalah peringkat distributor ban di kota Bandung:

**Tabel 1.2**  
**Peringkat Perusahaan Ban di Kota Bandung**

NO	Kompetitor
1.	PT. Mekar Pratama
2.	PT. Arta Mulia
3.	PT. Samudra
4.	PT. Kharisma Utama Sentosa

Sumber: PT. Kharisma Utama Sentosa

Dari tabel 1.2 menunjukan bahwa pengukuran kinerja di PT. Kharisma Utama Sentosa masuk pada peringkat 4 sebagai Perusahaan ban di kota Bandung. Hal ini menunjukan Kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa masih dinilai cukup, hal ini terutama dapat terlihat dari rendahnya inisiatif karyawan, kurangnya kemampuan akan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada perintah dalam pimpinannya, sehingga mereka tidak menyelesaikannya secara mandiri dalam menjalankan tugasnya.

**Tabel 1.3**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa**

NO.	Nilai	Kategori
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik

NO.	Nilai	Kategori
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	> 51	Buruk

Sumber: PT. Kharisma Utama Sentosa

Tabel 1.3 di atas menjelaskan penilaian kinerja dengan nilai tertinggi 91-100% dengan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi 91-100% dengan klasifikasi ( Sangat Baik), yang kedua nilai 76-90% klasifikasi (Baik), yang ketiga nilai 61-75% klasifikasi (Cukup), yang keempat 51-60% klasifikasi ( Kurang), yang kelima > 51% klasifikasi ( Buruk).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM PT. Kharisma Utama Sentosa mengenai *Self Efficacy* dan Pengembangan SDM di PT. Kharisma Utama Sentosa, peneliti pun mendapatkan informasi bahwa penyebab menurunnya kinerja karyawan di sebabkan oleh kurangnya semangat dan kepercayaan diri dalam setiap pribadi karyawan terutama dalam menjalankan tugasnya, bersasumsi dan berfikir negative yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas dalam bekerja. Peneliti melihat bahwa *Self Efficacy* pada karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa, masih belum berjalan dengan baik dapat ditunjukkan dengan kurangnya kekompakan dan pengetahuan dari setiap karyawan, masih banyak karyawan yang mendahulukan ego mereka masing-masing sehingga tidak dapat bersosialisasi baik dengan para karyawan lainnya, salah satu penyebab berkurangnya kinerja karyawan di perusahaan ini disebabkan karna kurangnya tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga pengembangan sumber daya sangatlah dibutuhkan terlebih untuk meningkatkan perusahaan ini,

Hal ini membuat manajer lebih mengutamakan peningkatan pengembangan sumber daya manusia dengan berfokus pada mengidentifikasi bakat pada karyawan yang dapat dilengkapi dengan keterampilan tersebut dengan memberikan pengembangan SDM berupa *Training* agar melatih karyawan untuk berfikir kreatif menambah wawasan dan pengetahuan yang baru. Pengembangan dianggap sebagai strategi utama sebagai investasi dalam diri karyawan yang membawa kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka.

Perusahaan saat ini sangat mempertimbangkan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia melalui bantuan pengembangan agar sumber daya manusia disempurnakan, ditingkatkan, dan disegarkan dari waktu ke waktu, sehingga mereka dapat memenuhi tantangan yang diperlukan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan berapapun harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa yang tinggi mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang efektif dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bisa memberikan dedikasi untuk pekerjaannya, memiliki wawasan dan pengetahuan yang kurang.

Selain itu untuk mengukur dan melihat kondisi awal kinerja, PT.Kharisma Utama Sentosa peneliti secara acak menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan PT.Kharisma Utama Sentosa, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 terlihat di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Kinerja karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	15	3	0	5	7	104	3,47
	Kuantitas Kerja	10	6	0	9	5	97	3,23
	Tanggung Jawab	13	5	3	3	6	106	3,53
	Kerjasama	2	6	5	8	9	74	2,47
	Inisiatif	2	10	3	7	8	81	2,70
Skor rata-rata Kinerja Pegawai							3,08	
Total = Nilai X Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Res ponden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.4 di atas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor nilai rata rata sebesar 3,08 yang mana menunjukkan kinerja pegawai masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi terendah yaitu dimensi kerjasama dengan skor nilai rata rata 2.47, sudah seharusnya para pegawai mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa ditunjukkan dengan tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan dan ditetapkan kepada karyawan, dan hal ini berdampak buruk bagi perusahaan, namun dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) program yang menuntut karyawan untuk selalu siap bersaing dan memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi atau perusahaan. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan

salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan bersaing agar target yang ditetapkan dapat dicapai oleh perusahaan.

Menurut Chirstina (2018) efikasi diri akan meningkat jika seseorang mendapatkan informasi yang positif tentang dirinya, demikian sebaliknya efikasi diri akan menurun jika seseorang mendapatkan informasi negatif mengenai kemampuannya. Efikasi diri akademik dimaknai sebagai keyakinan yang dimiliki individu, bahwa dia mampu mencapai keberhasilan akademik. Efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar usaha yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2019).

Bandura dalam Gusriko Hardianto, Erlamsyah dan Nurfarhanah mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Bandura membedakan *self-efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Selain itu suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan dipengaruhi oleh sikap dan perilaku yang beragam di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kendala dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para perilaku yang terdapat dalam perusahaan. Maka perusahaan melakukan Upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses

perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal dilakukan agar mencapai tujuan yang sesuai.

Setiap kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus di penuhi oleh karyawan. Karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Untuk mengarahkan karyawan sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh sungguh.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga harus memiliki sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan setiap karyawannya

Dengan pendapat menurut Akhmar Barsah (2020) dan didukung oleh penelitian dari Okky Orlanda (2018) disebutkan bahwa terdapat beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan , baik pegawai pribadi maupun lingkungan organisasi atau perusahaan tempat pegawai

bekerja yaitu motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, *Self Efficacy*, lingkungan kerja, pengembangan SDM, berbagi pengetahuan dan disiplin kerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuesioner pra-survey secara acak kepada 30 responden yaitu karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa. Berikut ringkasan pra-survey kondisi kinerja karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa:

**Tabel 1.5**  
**Variabel Yang Diduga Bisa Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada**  
**PT. Kharisma Utama Sentosa**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	2	20	8	0	0	144	4,8
		Kebutuhan Rasa Aman	2	18	10	0	0	112	3,7
		Kebutuhan Sosial	2	22	4	2	0	114	3,8
		Kebutuhan Akan Penghargaan	7	16	6	1	0	119	3,9
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>								<b>4,05</b>	
2	Kompensasi	Kompensasi Langsung	6	12	8	3	1	102	3,4
		Kompensasi tidak langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>								<b>3,55</b>	
3	Kepemimpinan	Pengarahan	8	17	8	2	1	136	4,5
		Komunikasi	5	20	4	1	0	109	3,6
		Pengambilan Keputusan	6	17	4	1	2	114	3,8
		Memotivasi Pegawai	10	12	4	3	1	117	3,9
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan</b>								<b>3,95</b>	
4	<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	0	5	13	9	3	100	3,33
		<i>Generality</i>	0	4	16	7	3	99	3,3
		<i>Strenght</i>	0	3	13	1;0	4	105	3,5
<b>Skor Rata-rata Beban Kerja</b>								<b>3,35</b>	
5	Lingkungan	Suasana Kerja	3	10	10	5	2	97	3,2

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	Kerja	Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	16	8	1	0	115	3,8
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	17	2	2	0	123	4,1
		Keamanan saat bekerja	14	12	3	0	0	127	4,2
		Komunikasi	11	12	4	1	2	119	3,9
<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>								<b>3,84</b>	
6	Pengembangan SDM	Rotasi Unit Kerja	4	4	12	7	3	81	2,7
		Pelatihan Instruksi Kerja	4	4	13	9	0	93	3,1
		Magang	3	2	20	5	0	93	3,1
		Pengarahan	3	11	8	8	0	99	3,3
<b>Skor Rata-rata Pengembangan SDM</b>								<b>3,0</b>	

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan hasil data kuesioner pra-survey pada tabel 1.5 di atas, mengenai faktor faktor yang diduga bermasalah dengan nilai rata rata rendah.faktor pertama yaitu *Self Efficacy* dengan nilai rata rata 3,35 dan faktor kedua yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia dengan nilai rata rata 3,0. Dapat diketahui bahwa kedua faktor tersebut memiliki nilai rata rata terendah dibandingkan dengan faktor yang lainnya. Dalam hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun karena *Self Efficacy*, dan pengembangan Sumber Daya Manusia .

Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai rata rata yang paling rendah dari Variabel *Self Efficacy* sehingga variabel tersebut menjadi variabel yang paling bermasalah dan variabel independent pertama. Variabel *Self Efficacy* menjadi variabel independent kedua setelah pengembangan sumber daya manusia karena memiliki nilai rata rata terendah setelah pengembangan sumber daya manusia. Melihat hasil kuesioner, jelas bahwa penyebab turunnya kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa terletak pada variabel *Self Efficacy*

dan pengembangan SDM, hal ini akan menjadi upaya untuk dijadikan dasar penelitian. Upaya membuat landasan penelitian dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini, oleh karena itu peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel *Self Efficacy* dan pengembangan SDM pada PT. Kharisma Utama Sentosa.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara, variabel yang menyebabkan dan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah variabel *Self Efficacy*. Banyaknya karyawan yang masih mengutamakan ego, enggan berbagi ilmu dan keterlambatan penyampaian informasi serta enggan mempelajari hal baru menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini diperkuat dengan tabel 1.5 hasil pra survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai karyawan di PT. Kharisma Utama Sentosa sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
***Self Efficacy* di PT. Kharisma Utama Sentosa**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	0	5	13	9	3	100	3,33
	<i>Generality</i>	0	4	16	7	3	99	3,3
	<i>Strenght</i>	0	3	13	10	4	105	3,5
<b>Skor Rata-rata <i>Self Efficacy</i></b>								<b>3,35</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b>								
<b>Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)</b>								
<b>Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner</b>								

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.6 di atas mengenai variabel *Self Efficacy* yang dilakukan di PT. Kharisma Utama Sentosa dapat dilihat bahwa variabel *Self Efficacy* mendapatkan urutan kedua terendah setelah Pengembangan SDM dengan skor rata-rata 3,35 skor tersebut berada dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* lebih rendah daripada variabel

lainnya. Dimana pada dimensi Generality dengan skor 3,3 memiliki nilai paling rendah dari dimensi lainnya.

Hasil pra survey mengenai *self-efficacy* ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala PT. Kharisma Utama Sentosa, dimana dalam menentukan suatu keputusan dirasa masih kurang yakin, kurangnya keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang sempit, dan kurangnya keyakinan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan. Oleh karena itu, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi diyakini mampu mengerjakan tugas yang diberikan, walaupun tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Sedangkan *self-efficacy* yang rendah, mereka cenderung akan menghindari tugas-tugas yang sulit dan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas tersebut, karena tugas yang sulit dipandang sebagai suatu ancaman bagi mereka.

Kurangnya keyakinan dan kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerja mereka, dan komitmen pada perusahaan serta menghambat dalam mencapai tujuannya. Selain *self-efficacy*, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Kharisma Utama Sentosa yaitu Pengembangan SDM. Pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, kesimpulannya bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan (Hasibuan, 2019:10).

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil pra survey mengenai stres kerja pada PT. Kharisma Utama Sentosa.

**Tabel 1.7**  
**Pengembangan SDM di PT. Kharisma Utama Sentosa**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pengembangan SDM	Rotasi Unit Kerja	4	4	12	7	3	81	2,7
	Pelatihan Instruksi Kerja	4	4	13	9	0	93	3,1
	Magang	3	2	20	5	0	93	3,1
	Pengarahan	3	11	8	8	0	99	3,3
<b>Skor Rata-rata pengembangan SDM</b>								<b>3</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b>								
<b>Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)</b>								
<b>Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner</b>								

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa Pengembangan SDM di PT. Kharisma Utama Sentosa dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil nilai rata-rata Pengembangan SDM skor sebesar 3,0 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu rotasi unit kerja dengan skor sebesar 2,7 . Hal ini menunjukkan kurang optimalnya bekerja sama terhadap kinerja karyawan lain nya di PT. Karisma Utama Sentosa. Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan PT. Kharisma Utama Sentosa sebagai objek untuk penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja karyawan khususnya di PT. Kharisma Utama Sentosa yang mengalami penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir.

Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul ***PENGARUH SELF EFFICACY DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KHARISMA UTAMA SENTOSA KOTA BANDUNG.***

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian, terhadap variabel *Self Efficacy* dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*: kurangnya keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang pekerjaan khususnya dalam cangkupan yang luas.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia: rotasi unit kerja, Karyawan mengalami jenuh saat bekerja
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kerja Sama: kurangnya kerjasama antar karyawan/tim pada saat melaksanakan pekerjaan,
  - b. Inisiatif: kurangnya kesadaran atau kepekaan dalam menjalankan tugas yang diberikan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Self Efficacy* karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa.
2. Bagaimana pengembangan SDM karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy*, pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa baik secara simultan. Maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. *Self Efficacy* karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa.
2. *Pengembangan* SDM pada PT. Kharisma Utama Sentosa.
3. Kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa.
4. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* karyawan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Utama Sentosa baik secara simultan. maupun secara parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai *Self Efficacy*, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja

karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada dilapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan
  - b. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan
  - a. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk meningkatkan *Self Efficacy*
  - b. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia
  - c. Memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain
  - a. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan.

- b. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- c. Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang SDM khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.