

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya yang dipakai untuk mensinergikan dan menggerakkan sumber daya sebagai upaya untuk memperoleh pencapaian sesuai dengan yang ditujukan oleh perusahaan yang mana dengan tidak adanya sumber daya manusia tersebut maka sumber daya lainnya akan sia-sia dan kurang memiliki manfaat sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan dalam organisasi (Wirawan, 2015:1). Masalah ini karena peran dari sumber daya manusia tersebut adalah suatu sumber daya manusia yang berperan serta menyangkut pengetahuan keterampilan, perasaan, dorongan serta keinginan. Peran dari sumber daya manusia tersebut berpotensi dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dengan diterapkannya teknologi yang maju modal kerja yang mencukupi serta informasi terus dikembangkan apabila tidak adanya sumber daya manusia yang unggul maka organisasi akan terasa sulit dalam melakukan pencapaian suatu tujuan (Sutrisno, 2019:3).

Dengan sedemikian pentingnya fungsi dari sumber daya manusia bagi kelangsungan kegiatan usaha sebuah perusahaan, maka pihak manajemen dari tiap perusahaan harus selalu berupaya agar dapat menjaga dan peningkatan yang dimiliki dari sumber daya manusia berkualitas sehingga sumber daya manusianya mampu memenuhi tuntutan perkembangan bisnis perusahaan serta memiliki daya saing dengan perusahaan lain. Upaya yang sering dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik diantaranya adalah pada tahap rekrutmen yang ketat dan selektif dalam menerima karyawan baru, secara berkelanjutan melakukan

pelatihan bagi karyawan, serta terus menerus melakukan evaluasi dari kinerja dari tiap karyawan.

Kinerja yang dihasilkan dari masing-masing karyawan dapat dijadikan tolok ukur apakah karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik atau kurang baik. Melalui pengukuran kinerja, dapat diketahui pula apakah tiap-tiap karyawan memiliki kinerja sesuai standar, melebihi standar, atau justru terdapat kinerja yang dibawah standard dalam perusahaan. Purnama (2017:42) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja pada seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai pada kriteria standar sebagai ketetapan dalam perusahaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan. Sedangkan Hamali (2018:98) memberikan definisi bahwa kinerjanya sebagai keluaran yang dianggap sebagai hasil dari indikator serta fungsi-fungsi berkaitan dalam profesi suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Kinerja yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan dalam perusahaan, akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Target perusahaan tidak akan dapat tercapai, apabila dalam perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang tidak terdapat kinerja yang baik. Oleh karena itu ketika bisnis perusahaan semakin memiliki perkembangan, dan target perusahaan semakin meningkat, maka pihak manajemen perusahaan juga harus melakukan upaya peningkatan kinerja karyawannya dari masing-masing individu. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Hal ini dikarenakan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dari kinerja karyawan itu sendiri.

Ada banyak hal yang dapat menyebabkan turun atau naiknya kinerja karyawan. Secara empiris, telah banyak teori maupun penelitian-penelitian yang telah dilakukan terkait faktor yang dapat menghasilkan pengaruh pada kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan kali ini, adalah untuk

mengetahui faktor-faktor yang mampu menghasilkan pengaruh pada kinerja pegawai. Penulis mengutip beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya terkait apa saja faktor-faktor yang dapat menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan, diantaranya yakni, 1) Setiawan (2015), yang hasil penelitiannya mendefinisikan yakni iklim organisasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Ardanti dan Rahardja (2017), dengan hasil penelitiannya menyebutkan yaitu efikasi diri, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) Muliawan et. al. (2017), dengan hasil riset menyatakan bahwa keterikatan karyawan mampu mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari masing-masing riset yang dikutip tersebut, penulis mampu mengemukakan bahwa masing-masing faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni adalah efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi.

Efikasi diri merupakan persepsi dari dalam masing-masing individu terkait seberapa baik dirinya nya sehingga dapat memiliki fungsi pada situasi tertentu, yang mana adanya efikasi diri tersebut dapat diturunkan rumah ditingkatkan didapatkan serta diubah (Alwisol dalam Mukrodi, 2018:89). Jika efikasi diri ini dapat dimiliki oleh seseorang maka kepercayaan diri oleh seseorang tersebut cenderung baik sehingga seseorang akan cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan penyelesaian atas tugas-tugas yang telah dibebankan kepada masing-masing individu dan berlaku juga sebaliknya yang mana apabila rendahnya efikasi diri di dalam diri seseorang maka seseorang tersebut akan cenderung menganggap pesimis sehingga mereka akan merasa tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikannya dengan baik.

Keterikatan kerja adalah suatu bentuk emosional pegawai berdasarkan komitmennya yang merujuk pada tujuan dan organisasinya yang mana di dalam komitmen emosional tersebut artinya bahwa pegawai sangat merasa peduli mengenai adanya perusahaan dan pekerjaan yang dibebankan serta pegawai

tidak secara cuma-cuma melaksanakan pekerjaan untuk gaji atau cuma hanya semata-mata untuk memperoleh promosi jabatan namun pegawai dengan adanya keterikatan kerja disebut harus sanggup bekerja keras sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi (White dalam Muliawan et. al., 2017:70). Seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik dengan perusahaan tempat mereka bekerja, akan memiliki ikatan emosional dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka dengan rela mencurahkan tenaga dan pemikirannya demi kepentingan perusahaan.

Iklm organisasi sebagai karakteristik tertentu yang terdapat di dalam suatu organisasi dan dengan adanya iklim organisasi tersebut akan dapat membedakan dengan organisasi lainnya sehingga iklim organisasi tersebut dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku pegawai yang terdapat di dalam perusahaan terkait yang mana di dalam iklim organisasi Tidak secara cuma-cuma berdampak atas tingkah laku masing-masing pegawai di dalam perusahaan namun juga iklim organisasi mampu memberikan reaksi terhadap organisasi satu dengan yang lainnya (Gilmer dalam Setiawan, 2015:27). Perusahaan yang terdapat iklim organisasi yang baik, cenderung akan memiliki suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, di mana masing-masing karyawan mampu memberikan kerja sama dan berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Iklim organisasi yang baik juga akan mampu memberikan rasa bahwa masing-masing karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya di lingkungan perusahaan.

Seperti fenomena-fenomena yang telah dibuktikan oleh peneliti Di atas mata peneliti tertarik melaksanakan riset terkait judul yakni pengaruh dari efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis mengambil riset berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya."

Pengambilan tempat penelitian di JNE Kantor Pembantu Kenjeran Surabaya, disebabkan karena saat ini bisnis pengiriman sedang mengalami pertumbuhan yang sangat baik, lebih-lebih dengan adanya wabah pandemi Covid-19 yang mengharuskan masing-masing orang untuk membatasi kegiatan di luar rumah, menjadikan banyak kegiatan baik urusan pekerjaan (seperti pengiriman dokumen, pengiriman proposal maupun sampel barang) serta urusan pribadi (misalnya pembelian barang keperluan sehari-hari) yang sebelumnya dilaksanakan melalui tatap muka, hal ini dikarenakan terdapat pandemi Covid-19 kemudian dilakukan melalui jasa pengiriman barang.

Vice President PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Eri Palgunadi menguraikan bahwa adanya kenaikan bisnis yang justru dialami oleh perusahaan mencapai sekitar 10 - 20% (oto.detik.com, 2020). Dengan adanya momentum kenaikan bisnis di sektor jasa pengiriman barang tersebut, menjadikan pihak manajemen JNE juga menghadapi tuntutan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui upaya peningkatan kinerja karyawannya. Untuk itu diharapkan dengan dilakukannya riset ini, mampu mengukur besarnya pengaruh pada efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Di dalam riset ini telah dikemukakan fenomena Berdasarkan latar belakang masalah sehingga dapat diambil rumusan masalah terurai antara lain:

1. Apakah Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?
2. Apakah Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?

3. Apakah Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?
4. Apakah Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah terurai tersebut di atas sehingga penetapan tujuan riset oleh peneliti yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri, secara parsial terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Keterikatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari penulis dengan dilaksanakan resepsi ini agar mampu bermanfaat bagi para praktisi serta akademisi yang masing-masing manfaat dapat diuraikan yakni:

1. Aspek akademis

Harapan dengan dilaksanakan riset ini supaya dapat mengembangkan teori serta menambah wawasan dan juga dapat digunakan sebagai rujukan studi kasus terkait bidang keilmuan dari manajemen sumber daya

manusia secara khusus terkait bagaimana pengaruhnya dari efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Harapan dengan dilakukan riset ini supaya dapat menambah bacaan pada lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika pada khususnya, serta bisa dijadikan sebagai referensi maupun bahan pembandingan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik melaksanakan riset mengenai pengaruh. Efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

Harapan dengan dilaksanakan riset ini supaya dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) khususnya Kantor Pembantu Kenjeran Surabaya beserta bagi perusahaan lainnya dalam menentukan langkah-langkah strategis untuk peningkatan kinerja karyawannya melalui peningkatan efikasi diri dari masing-masing karyawannya, peningkatan keterikatan kerja yang dimiliki oleh tiap karyawan, serta bagaimana pihak manajemen meningkatkan iklim organisasi yang lebih baik lagi sehingga dengan adanya peningkatan kinerja pegawai yakni kinerja organisasi secara menyeluruh juga akan mengalami peningkatan dan perusahaan akan mempunyai daya saing yang lebih baik dilaksanakan perbandingan dengan kompetitor nya.