

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Keunggulan teknologi yang tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu instansi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Rumawas (2018) sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena sumber daya manusia inilah yang bekerja dalam membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Di era globalisasi saat ini, terjadi persaingan yang cukup ketat antar seluruh organisasi atau perusahaan yang saling bersaing untuk memperebutkan posisi yang unggul. Persaingan inilah yang mendorong mereka untuk meningkatkan potensi dan kemampuan sumber dayanya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia akan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan. Banyaknya tuntutan inilah yang dapat memicu timbulnya masalah yang akan mempengaruhi hasil kerja atau kinerja seorang karyawan. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi atau perusahaan. Mangkunegara dalam (Gustiando dan Islamuddin, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demikian juga dengan Sutrisno dalam (Tolu, *et al.*, 2021) berpendapat bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan harapan dapat berguna dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan padanya. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan juga dibutuhkan oleh karyawan. Banyaknya tuntutan tugas yang berat merupakan suatu beban kerja bagi para karyawan.

Secara umum, beban kerja merupakan reaksi tubuh seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuannya. Beban kerja adalah suatu hal yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan (Sinaga dan Sihombing, 2021). Menurut (Norawati, dkk 2021) beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rasa percaya diri dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan yang biasa disebut efikasi diri (*self-efficacy*). *Self-efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang muncul dari dalam diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga mampu memperoleh keberhasilan (Yoman, dkk 2019). Luthans (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan diri akan kemampuannya dan tindakan yang diperlukan untuk memotivasi sumber daya kognitif agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Sari dan Candra, 2020). *Self-efficacy*

menunjukkan rasa kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas, dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka karyawan dapat menjalankan semua pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan kontraktor listrik yaitu PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu. PT. Multijaya Adyaraya merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi yang menjadi salah satu subkon (sub kontraktor) dari PT. PLN Indonesia. PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu sendiri beralamat Tiuh Balak Pasar Kec. Baradatu, Kabupaten Way Kanan. Perusahaan ini memiliki 6 (enam) posko yang terdiri dari posko Blambangan Umpu, posko Baradatu, posko Kasui, posko Bahuga, posko Sri Rejeki, dan posko Pisang baru. Karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu berjumlah 58 orang. Berikut data karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu :

**Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu**

<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Kordinator ULP	1 Karyawan
Teknisi Pemeliharaan Skiled	5 Karyawan
Teknisi Inspeksi	4 Karyawan
OPTEK	48 Karyawan
<b>TOTAL</b>	<b>58 Karyawan</b>

Sumber : PT. Multijaya Adyaraya, 2023

Dalam penilaian kinerja karyawannya, PT. Multijaya Adyaraya menggunakan aplikasi berbentuk web yang bernama VCC (*Virtual Command Center*). VCC (*Virtual Command Center*) merupakan aplikasi yang dibuat oleh PT. PLN Indonesia untuk menilai bagaimana kinerja yang diberikan oleh para karyawan kepada perusahaannya. Perusahaan menetapkan penilaian kinerja setiap karyawan harus mencapai *top performance* dengan presentase 100%. Aplikasi VCC (*Virtual Command Center*) dapat diakses oleh karyawan melalui laman google chrome,

firefox, safari, dan lain-lain. Berikut data kualifikasi penilaian kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya :

**Tabel 1.2 Data Kualifikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya**

Standar Penilaian Kinerja Karyawan		
Penilaian (%)	Kategori	Keterangan
100	<i>Top Performance</i>	Sangat Baik
71-99	<i>Mid Performance</i>	Cukup Baik
31-70	<i>Low Performance</i>	Kurang Baik
<0-30	<i>Under Performance</i>	Tidak Bagus

Sumber : PT. Multijaya Adyaraya, 2023

Tabel diatas menunjukkan standar penilaian kinerja perusahaan yang harus dicapai oleh karyawan. Standar kinerja yang ditetapkan oleh PT. Multijaya Adyaraya sendiri harus mencapai *top performance* sebesar 100%. Dengan adanya aplikasi penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam memantau kinerja karyawannya.

PT. Multijaya Adyaraya adalah perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan bagi masyarakat mengenai kebutuhan listrik. Perusahaan ini menyediakan pelaksana konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan menengah, jasa pelaksana konstruksi instalasi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah, jasa pelaksana instalasi sistem kontrol dan instrumentasi, jasa pelaksana instalasi tenaga listrik gedung dan pabrik, jasa pelaksana konstruksi instalasi elektrikal lainnya, dan kontrak kerja dengan PT PLN (Persero) tentang pelayanan teknik yang meliputi penanganan gangguan dan pemeliharaan jaringan distribusi tegangan menengah 20 kv (*kilo volt*).

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan terlihat bahwa masih banyak karyawan yang memiliki nilai kinerja dibawah 100% atau belum mencapai *top performance* dalam penilaian kinerja. Berikut ini data

rata-rata kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu Tahun 2023 :

**Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan**

Jenis Penilaian	Bobot	Skor Penilaian		Nilai	Nilai
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
Skor Performa	35%	85%	80%	30	28
Skor Hari Kerja	35%	80%	77%	28	28
Skor Produktivitas	30%	79%	70%	24	22
Total Nilai Kinerja				82%	78%
Kategori Penilaian				Cukup Baik	Cukup Baik

Sumber : PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu pada tahun 2022 mencapai hasil rata-rata sebesar 82% dan pada tahun 2023 hanya mencapai rata-rata sebesar 78%, sedangkan perusahaan memiliki standar kualifikasi yang harus dicapai oleh karyawan sebesar 100% yaitu *top performance*. Hal tersebut disebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang merasa cukup kesulitan dalam mencapai kualifikasi penilaian. Beberapa karyawan merasa belum percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kurangnya kordinasi dan komunikasi yang baik antar karyawan juga mempengaruhi dalam proses menyelesaikan pekerjaan. Sehingga proses dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Berbicara mengenai kinerja karyawan yang belum optimal, tentunya perusahaan juga memiliki target kerja yang harus dicapai oleh para

karyawan. Target kerja yang cukup tinggi merupakan salah satu faktor dari beban kerja yang diberikan perusahaan setiap harinya. Target kerja yang cukup tinggi merupakan salah satu fenomena yang muncul pada PT. Multijaya Adarayara ULP Blambangan Umpu dimana dalam kurun waktu 2 tahun para karyawan hanya dapat mencapai 1 target dari beberapa target kerja yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4 Target Kerja Perusahaan**

<b>Jenis Pekerjaan</b>	<b>Target Tahun 2022</b>	<b>Capaian Kerja</b>	<b>Target Tahun 2023</b>	<b>Capaian Kerja</b>
Penanganan Gangguan dan Pemeliharaan Distribusi	45 menit	45 menit	45 menit	45 menit
Pengukuran Gardu Distribusi	200 gardu	150 gardu	200 gardu	173 gardu
Inspeksi SUTM	260 jaringan	198 jaringan	260 jaringan	234 jaringan
Inspeksi SUTR	240 jaringan	205 jaringan	240 jaringan	200 jaringan
Inspeksi Gardu	200 gardu	176 gardu	200 gardu	150 gardu
Pemangkasan Pohon dan Pembersihan	100 km	55 km	100 km	70 km
Pengukuran Tahanan Arde Gardu	200 gardu	108 gardu	200 gardu	119 gardu

Sumber : PT. Multijaya Adarayara ULP Blambangan Umpu, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil kerja yang bisa tercapai oleh karyawan PT. Multijaya Adarayara ULP Blambangan Umpu adalah hanya penanganan terhadap gangguan dan pemeliharaan distribusi. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor seperti, kurangnya tenaga kerja yang ada di ULP Blambangan Umpu, dan sering terjadi nya gangguan listrik atau

pemadaman listrik yang ada di seluruh wilayah zona ULP Blambangan Umpu. Contohnya seperti kendala gangguan trafo listrik atau pemadaman listrik yang terjadi pada malam hari adalah tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk segera memperbaikinya jika membutuhkan banyak tenaga kerja. Sedangkan dalam pelaksanaannya terdapat banyak kendala-kendala yang dapat menghambat proses pengerjaan seperti kondisi cuaca, luas wilayah kerja, kondisi jalan, dan lain sebagainya. Berdasarkan kondisi tersebut beban kerja yang tidak sesuai tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, kurangnya rasa percaya diri juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. *Self-efficacy* adalah tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memberikan hasil yang memuaskan. Berdasarkan hasil pra survey pada PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa belum percaya diri terhadap kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dilapangan. Padahal PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu sudah rutin melakukan pelatihan kepada seluruh karyawannya dengan kurun waktu setiap 2 tahun sekali. Meski begitu rasa tidak percaya diri masih muncul pada beberapa karyawan dalam bekerja. Sehingga mereka lebih memilih untuk menyerahkan pekerjaannya kepada rekan kerja yang dirasa memiliki kemampuan yang lebih mumpuni. Hal tersebut tentunya juga dapat menjadi salah satu kemungkinan yang menyebabkan karyawan belum mampu untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai permasalahan diatas dapat diketahui bahwa beban kerja dan *self-efficacy* diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu?
- b Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu?
- c Apakah beban kerja dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu .

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah beban kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu yang beralamat di Tiuh Balak Pasar Kec. Baradatu, Kabupaten Way Kanan.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi beban kerja, *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :



- a Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu.
- b Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu.
- c Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya ULP Blambangan Umpu.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Agar dapat menerapkan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dunia kerja yang nyata sekaligus untuk mengasah daya tanggap dan kritis mengenai persoalan yang terjadi pada suatu organisasi. Serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pada penulis khususnya mengenai masalah Beban Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan beban kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan, atau informasi dalam menetapkan kebijakan mengenai beban kerja, dan peningkatan *self-efficacy* yang lebih baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran bagi mahasiswa untuk mencari informasi mengenai beban kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Terdapat sistematika penulisan yang telah disusun sesuai dengan ketentuan panduan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab satu ini berisi penjelasan lengkap mulai dari latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab dua ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab tiga ini berisi uraian jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisa data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab empat ini berisi tentang deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan atas penelitian terkait.

### **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab lima ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran serta keterbatasan peneliti yang dapat digunakan untuk gambaran penelitian selanjutnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**