BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi Era globalisasi saat ini, yang dimana perusahaan mencoba melakukan system operasionalnya secara canggih dengan memanfaatkan teknlogi yang baru, perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efesien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih daripada pesaing, sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Ditambah pula persaingan antara perusahaan menjadi lebih sangat produktif dan kompetitif pada era globalisasi saat ini. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Diharapkan dengan kinerja perusahaan yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembagayang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan

Untuk mendukung itu semua, peran Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi sangat penting dimana SDM lah yang akan menjalankan operasional semuanya. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi

yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management)*,meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Mineral dan batubara yang terkandung dalam wilayah hukum pertambangan Indonesia merupakan kekayaan alam tak terbarukan sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa yang mempunyai peranan penting dalam memenuhi hajat hidup orang banyak. Karena itu,pengelolaannya harus dikuasai oleh Negara untuk memberi nilai tambah secara nyata bagi perekonomian nasional dalam usaha mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat secara berkeadilan. kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara yang merupakan kegiatan usaha pertambangan di luar panas bumi, minyak dan gas bumi serta air tanah mempunyai peranan penting dalam memberikan nilai tambah secara nyata kepada pertumbuhan ekonomi nasional dan pembangunan daerah secara kelanjutan.

Pusat Penelitian dan Pengembang Teknologi Mineral dan Batubara yang selanjutnya disebut Puslitbang *tek*MIRA merupakan instansi pemerintah yang berada dalam naungan Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (KESDM). Puslitbang tekMIRA bergerak di bidang penelitian dan pengembangan untuk pengolahan mineral serta batubara.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara (Puslitbang *tek*MIRA) yang mempunyai tugas pokok sebagai pelaksana Penelitian dan Pengembangan, adalah instansi pemerintah yang didukung oleh Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tercantum pada Peraturan Menteri ESDM No. 13 Th 2016 tentang organisasi dan tatakerja kementerian energy dan sumber daya mineral

Pengertian kinerja menurut Umam (2010:189) dalam Julianingtyas(2012) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja seperti yang dikemukakan oleh Kalbert dan forgarty (1995) dalam Julianingtyas (2012) adalah sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja, kepada salah satu pegawai yaitu Bapak Iwan Rijwan melalui media social media WhatsApp beliau mengatakan bahwa terdapat pegawai PNS yang masih kurang disiplin dalam hal bekerja, dimana datang ke kantor hanya untuk absen saja tetapi secara formal absen dan hasil SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tercatat bagus. Lalu kata beliau, beberapa pegawai masih menganggap dirinya hanya pegawai PNS biasa padahal perusahaan meminta pegawai menganggap dirinya sebagai pegawai swasta dan pelayan jasa agar kinerjanya bisa maksimal.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah peneliti dapatkan pada variable kinerja dengan menyebarkan kuisioner ini melalui google form dan mendapatkan 10 responden

Tabel 1.1
Hasil Kuisioner Pada Variabel Kinerja

KINERJA					
1	Apakah anda sering membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan?	6	60%	4	40%
2	Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan, anda selalu meminta bantuan kepada rekan anda	9	90%	1	10%
3	Apakah anda menilai rekan anda memiliki kinerja yang baik	8	80%	2	20%
4	Apakah dalam menyelesaikan pekerjan, dilakukan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan?	6	60%	4	40%
5	Apakah dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki?	9	90%	1	10%

Sumber: Hasil Kuisioner Via Google Form 2020

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Prasetya (2013) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapaivsuatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi Sapariyah (2011).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa kendala bahwa pegawai Pusliitbang tekMIRA merasa pemimpin mereka atau atasan mereka kurang dalam memberikan arahan baik nasihat atau

saran untuk para pegawai serta kurang termotivasi dalam melihat kesuksesan orang lain yang sebenernya dapat pula diraih oleh dirinya.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah peneliti dapatkan pada variabel efikasi diri dengan menyebarkan kuisioner ini melalui google form dan mendapatkan 10 responden

Tabel 1.2
Hasil Kuisioner Pada Variabel Efikasi Diri

EFIKASI DIRI					
No	**Pertanyaan**	**YA**	**%**	**TIDAK**	**%**
1	Apakah anda merasa kinerja anda telah maksimal	5	50%	5	50%
2	Apakah anda sering diberi masukan atau nasehat oleh pimpinan anda	3	30%	7	70%
3	Apakah anda yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	8	80%	2	20%
4	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan diluar bidang pekerjan anda	6	60%	4	40%

Sumber: Hasil Kuisioner Via Google Form 2020

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang dekat. Sedarmayati dalam R. Salangka (2015:564) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja. Disebutkan bahwa pegawai mengeluhkan banyaknya debu

yang diakibatkan oleh adanya preparasi. Serta kebisingan yang diakibatkan oleh suara mesin ketika sedang bekerja

Berikut ini hasil kuisioner yang telah peneliti dapatkan pada variable lingkungan kerja dengan menyebarkan kuisioner ini melalui google form dan mendapatkan 10 responden

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Pada Variabel Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA					
1	Apakah anda merasa nyaman dan tenang dalam bekerja di tempat anda	7	70%	3	30%
2	Apakah anda merasa terganggu dengan suara bising di tempat anda bekerja	8	80%	2	20%
3	Apakah anda merasa nyaman dengan fasiliitas yang disediakan oleh tempat anda bekerja (meja/kursi/dll)	6	60%	4	40%
4	Anda merasa nyaman dengan penerangan yang diberikan oleh perusahaan anda	5	50%	5	50%
5	anda senang dengan warna ruangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	4	40%	6	60%

Sumber: Hasil Kuisioner Via Google Form 2020

Sesuai uraian dan permasalaha tersebut diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa adanya fenomena pada Puslitbang tekMIRA terkait dengan efikasi diri dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementrian ESDM Pusat Penelitian Dan Pengembangan Teknologi Mineral Dan Batubara"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah ditetapkan sebgai berikut

a. Pada variable kinerja, beberapa pegawai kurang disiplin dalam hal bekerja, dimana datang ke kantor hanya untuk absen saja tetapi secara formal absen dan hasil SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tercatat bagus. Serta beberapa pegawai masih menganggap dirinya hanya pegawai PNS biasa padahal perusahaan meminta pegawai menganggap dirinya sebagai pegawai swasta dan pelayan jasa agar kinerjanya bisa maksimal
b. Pada variable lingkungan kerja, pegawai mengeluhkan banyaknya debu yang diakibatkan oleh adanya preparasi. Serta kebisingan yang diakibatkan oleh suara mesin ketika sedang bekerja.
c. Pada variable efikasi diri, bahwa pegawai merasa pemimpin mereka atau atasan mereka kurang dalam memberikan arahan baik nasihat atau saran untuk para pegawai serta kurang termotivasi dalam melihat kesuksesan orang lain yang sebenernya dapat pula diraih oleh dirinya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagaimana efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Puslitbang tekMIRA

b. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhdap kinerja karyawan pada Puslitbang tekMIRA

c. Bagaimana efikasi diri dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Puslitbang tekMIRA

d. Seberapa besar pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di Puslitbang tekMIRA

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan efikasi diri dan lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementrian ESDM Puslitbang tekMIRA

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji bagaimana efikasi diri, lingkungan kerja kinerja karyawan di Puslitbang tekMIRA.

2. Menguji apakah efikasi diri, lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan

3. Menguji apakah efikasi diri, lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Menguji seberapa besar efikasi diri, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

A. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti dalam memahami tentang permasalahan yang ada pada pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja kinerja karyawan, sehingga peneliti akan lebih baik lagi dalam menyampaikan informasi dalam penulisan.

B. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran bagi perusahaan di lain waktu untuk dijadikan bahan evaluasi mengenai efiksi diri dan lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puslitbang tekMIRA.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharakan dapat menambah wawasan serta infromasi mengenai Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kementrian ESDM Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara (Puslitbang tekMIRA) yang bertempat di Jalan Jendral Sudirman No 62 Kota Bandung.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																		
2	Melakukan Penelitian		■	■																	
3	Mencari Data				■	■															
4	Membuat Proposal		■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar									■	■										
6	Revisi											■									
7	Penelitian Lapangan												■	■	■						
8	Bimbingan												■	■	■	■	■	■	■		
9	Sidang																				■