

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi disebut sebagai sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi dapat dikatakan sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2013). Sebuah perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang perlu didapatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan (Utamajaya & Sriathi, 2015).

Manajemen SDM memiliki peran penting dalam hal ini dimana dalam hal ini adalah mengelola SDM yang ada secara efektif dan efisien agar mendapatkan SDM yang sesuai dengan keinginan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Baik dan tidak baiknya citra perusahaan juga dapat ditentukan oleh SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jika SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut baik, maka kemungkinan citra perusahaan akan semakin baik dan maju namun, jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut kurang baik maka ada kemungkinan membuat citra perusahaan menjadi buruk (Batjo & Shaleh, 2018).

Perusahaan atau organisasi yang ada di Indonesia memiliki peran dalam memajukan perekonomian Indonesia salah satunya adalah BUMS (Badan

Usaha Milik Swasta). BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) adalah badan usaha yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta yang berorientasi pada laba. Jenis-jenis BUMS dapat dibedakan atas beberapa bentuk badan usaha yang dimiliki oleh swasta, seperti Perusahaan Perorangan (PO), Firma (Fa), *Commanditaire Vennootschap* (CV), Perseroan Terbatas (PT) (Hidayat *et al.*, 2021).

BUMS didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan dalam mengembangkan usaha serta modalnya dan menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat (Faried *et al.*, 2022). Salah satu perusahaan BUMS di Indonesia yang melakukan hal tersebut yaitu PT. Denature Indonesia Group. PT. Denature Indonesia Group adalah salah satu BUMS yang bergerak di bidang perdagangan produk pengobatan herbal. Perkembangan PT. Denature Indonesia Group mulai berdiri sejak tahun 2014, yaitu dengan tujuan untuk memasarkan produk jamu berkualitas untuk mengatasi berbagai macam penyakit dan bekerjasama dengan karyawan marketing *online*.

Mengamati perkembangan zaman dimana kompetitor digital semakin berkembang pesat, maka pada awal tahun 2016 perusahaan memutuskan terjun ke dunia marketing online serta melayani pengiriman produk untuk umum baik dalam dan luar negeri. Berkomitmen memproduksi produk herbal dengan pemilihan bahan baku yang tepat, dan *quality control* yang ketat sehingga produknya bermutu sesuai dengan standart, PT. Denature Indonesia Group sudah memiliki sertifikat halal dari MUI dan mendapatkan ijin edar dari Badan POM.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh perangkat manajemen yaitu pengurus, manajer dan karyawan di dalam mengelola usaha serta memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Perusahaan dapat mencapai tujuan yang optimal apabila didukung dengan adanya kinerja karyawan yang baik dan dapat menghasilkan sebuah prestasi (Mulia, 2021). Kinerja adalah bentuk keberhasilan memenuhi peran atau tujuan tertentu yang dihasilkan oleh tindakan seseorang. Jika pekerjaan seseorang dapat melebihi peran atau tujuan yang telah ditentukan, maka kinerja orang tersebut dianggap baik.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran karyawan sebagai individu atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Priansa, 2019). Berikut data perbandingan kinerja karyawan antar PT Denature Indonesia Group di Jawa Tengah:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Denature Indonesia Group di Berbagai
Agen Cabang Kota di Jawa Tengah :

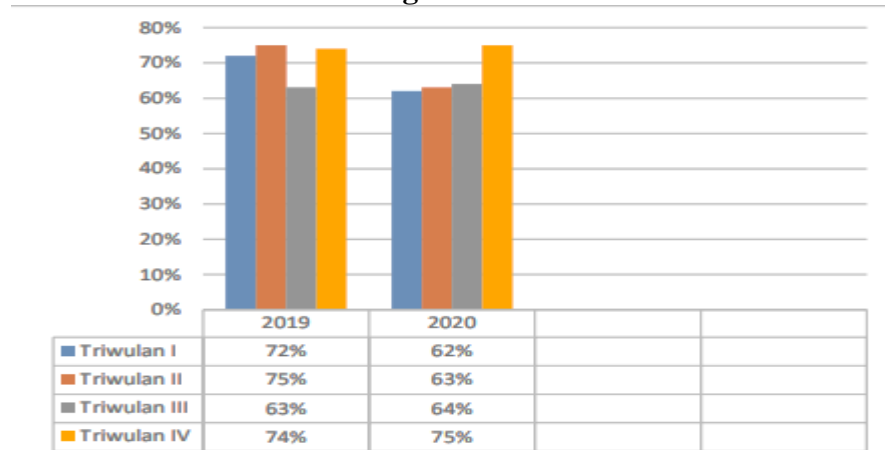
No.	Daftar Cabang	Hasil Penilaian Kinerja	
		Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Cilacap	75%	71%
2.	Majenang	82%	80%
3.	Banyumas	73%	72%
4.	Purwokerto	72%	70%
5.	Kebumen	71%	66%
6.	Semarang	73%	71%

Sumber: Bagian SDM Marketing Kantor Pusat PT Denature

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Denature Indonesia Group dari setiap cabang bahwa Kantor Cabang Group Kebumen mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya dimana penurunan penilaian kinerja paling tinggi di Cabang Kebumen. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT Denature Indonesia Group cabang Kebumen belum bisa mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran karyawan sebagai individu atau belum memperlihatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja memiliki hubungan dengan penilaian kerja yang dilakukan seseorang, oleh karena itu standar kerja perlu diterapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT Denature Indonesia Group cabang Kebumen adalah berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Penilaian Kinerja di PT Denature Indonesia Group dilakukan setiap 3 bulan sekali. Berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja karyawan pada Kantor cabang Kebumen, yang merupakan persentase akumulasi dari komponen-komponen KPI :

Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Denature Indonesia Group
Cabang Kebumen



Sumber: Bagian SDM Marketing Kantor Cabang Kebumen

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian penilaian kinerja karyawan PT Denature Indonesia Group cabang Kebumen pada tahun 2019-2020. Pencapaian kinerja karyawan yang fluktuatif pada setiap triwulannya dapat terlihat. Pada tahun 2019 pada triwulan 1 dan 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan 75% lalu mengalami penurunan pada triwulan 3 yaitu menjadi 63%. Pencapaian kinerja meningkat kembali pada triwulan ke 4 menjadi 74%. Namun, pada tahun 2020 pencapaian kinerja cenderung naik pada setiap triwulannya, pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 62% kemudian naik 1% pada triwulan 2 menjadi 63% kembali naik 1% pada triwulan 3 menjadi 64% dan naik kembali pada triwulan ke 4 menjadi 75%.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM Marketing diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT Denature Indonesia Group sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang

dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja. Hal ini didukung oleh hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan di PT Denature Indonesia Group cabang Kebumen dimana hasil kuesioner pra-survei untuk variabel kinerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,79. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen (target skor rata rata 5) karena masih terdapat karyawan yang tidak memaksimalkan waktu kerjanya saat di kantor dan masih terdapat karyawan belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Adapun data hasil kuesioner pra-survei yang didapat peneliti dari karyawan PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen. Alasan peneliti melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah pertanyaan	Jumlah Keseluruhan peritungan (NxF)	Rata – Rata Keseluruhan
1	<i>Self efficacy</i>	30	6	642	3.57
2	Motivasi kerja	30	6	672	3.73
3	Disiplin kerja	30	5	577	3.84
4	Komunikasi	30	6	735	4.08
5	Stres kerja	30	5	531	3.54
6	<i>Reward</i>	30	6	628	3.49

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen yang mendapatkan nilai

rata-rata terendah yaitu variabel *self efficacy*, stres kerja dan *reward*. Penelitian sebelumnya oleh Suliana (2020) menunjukkan bahwa ada stres kerja dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Riansyah (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei di atas diketahui faktor yang memengaruhi penurunan kinerja dengan nilai rata-rata paling rendah adalah *reward* (penghargaan). Pemberian *reward* baik berupa financial reward ataupun nonfinancial reward kepada karyawan yang baik, loyal dan berprestasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan membangkitkan semangat karyawan (Indrasari *et al.*, 2018). Pemberian *reward* menjadi salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang dapat meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Nursaimatussaddiya, 2021).

Adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Ketidaksesuaian pemberian *reward* dapat menjadi penghalang bagi karyawan untuk mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan (Wibowo, 2016).

Ketidaksesuaian *reward* yang didapat oleh karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen didukung oleh hasil pra-survei yang telah diolah oleh peneliti diketahui bahwa skor rata-rata jawaban terkait kuesioner *reward* adalah 3.01 hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang diberikan dirasakan kurang sesuai oleh karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan *reward* yang sesuai dibalik pekerjaan yang cukup menguras pikiran serta besarnya pengorbanan dalam bekerja dapat membuat stres kerja meningkat, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Berdasarkan hasil pra survey juga diketahui bahwa stress kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2016). Penanganan stres yang tidak tepat seringkali mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara aktif dengan lingkungan di luar dan di luar pekerjaan. Mengingat dampak stres terhadap kinerja karyawan, maka pengelolaan stres itu sendiri harus diperhatikan dan dihargai oleh pihak manajemen perusahaan, agar tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai.

Aktivitas-aktivitas bisnis di PT. Denature Indonesia Group yang menerima dampak sangat berat adalah lini bisnis seperti berkembangnya

marketing digital dengan berbagai metode. Banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan akan mengakibatkan meningkatkan stress kerja. Stress kerja timbul karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya karena kapasitas dan kemampuannya tidak memenuhi tuntutan yang harus diselesaikan. Hal ini didukung oleh hasil kuesioner pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen. Hasil kuesioner pra-survei menunjukkan skor rata-rata variabel stress kerja yaitu 3,54. Hal ini dapat terjadi dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak berdampak pada tingkat stress karyawan dan ketidaksesuaian batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan dengan beban pekerjaan sehingga pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Tingginya stress kerja dapat terjadi karena perasaan ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Keyakinan diri seseorang bahwa mampu melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi, dan bahwa akan berhasil dalam melakukannya atau *self efficacy* dapat menurunkan stress kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Muthi & Wijono, 2021). *Self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan dengan baik (Helmi & Elita, 2013).

Sapariyah (2011) menyatakan jika *self efficacy* akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam

kinerjanya. Kurangnya keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya di PT. Denature Indonesia Group sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Hal tersebut didukung oleh hasil pra-survei yang telah diolah oleh peneliti yang menunjukkan bahwa pada rata-rata yang diperoleh yaitu sekitar 3,57 hal tersebut dapat dikatakan rendah jika dibandingkan dengan seluruh variabel pra-survei lainnya. Dikarenakan karyawan PT. Denature Indonesia Group Kebumen masih rendah dalam hal keyakinan dalam menyelesaikan tugas, terutama dalam hal keyakinan dapat memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dan keyakinan diri menentukan keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, stres kerja dan kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajer SDM karena karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan menjadi faktor dalam penurunan stres kerja, kemudian hal itu juga harus didukung dengan *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan agar mampu menunjang keinginan karyawan untuk menjadi semakin baik dan positif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Stres Kerja dan *Reward*

Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan atau fenomena yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen yaitu *self efficacy*, stres kerja, dan *reward*. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen?
4. Apakah *self efficacy*, stres kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, stres kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan guna menghindari meluasnya

bahasan maka variabel akan dibatasi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1.3.1 Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberatkan kepadanya. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

1.3.2 *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri mengacu pada keyakinan atau keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, dan mengambil tindakan untuk mencapai keterampilan tertentu. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan dengan baik (Helmi & Elita, 2013). Indikator *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Bandura (1997) dalam Sunyoto & Burhanudin (2015) adalah:

1. Tingkatan (*level*)
2. Keadaan Umum (*generality*)
3. Kekuatan (*strength*)

1.3.3 Stress Kerja

Stress kerja menurut Asih *et al.*, (2018) adalah kondisi dan tuntutan nonspesifik yang mengharuskan seorang individu untuk merespons atau melakukan tindakan. Respons atau tindakan ini termaksud respons fisiologis dan psikologis. Indikator stress kerja menurut Rivai & Mulyadi (2013) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Faktor Interpersonal
3. Stress Peran
4. Perkembangan karier
5. Struktur Organisasi

1.3.4 Reward

Reward menurut Sastrohadiwiryono (2010) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator *reward* menurut Kadarisman (2012) yaitu :

1. *Financial Reward* yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan
2. *Unfinancial Reward* yang terdiri dari penghargaan interpersonal dan promosi jabatan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian, berdasarkan rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen.
3. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen.
4. Menganalisis pengaruh *self efficacy*, stres kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Denature Indonesia Group Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan reward and punishment yang lebih tepat terhadap kinerja dalam perusahaan.
2. Bagi akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliatan selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai refrensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian *reward* and *punishment* terhadap kepuasan kerja melalui kinerja.