

# BAB I

## PENDAHULUAN

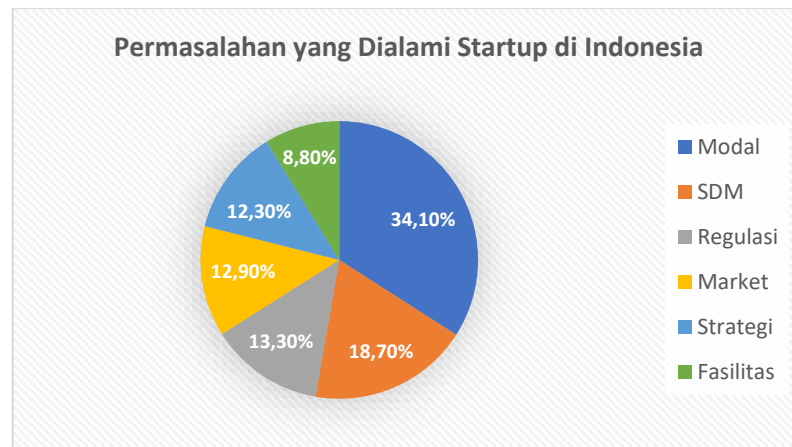
### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini kemunculan perusahaan rintisan berbasis teknologi atau *startup* di Indonesia mencapai puncak perkembangannya. Tak ayal, jika beberapa tahun terakhir kita sering mendengar istilah *startup*, terutama sejak semakin berkembangnya internet. Kemunculan *startup* ini menjadi fenomena turunan dari *New Economy* dan Transformasi Digital. *New Economy* adalah era pergeseran perekonomian dari klasik menuju era ekonomi digital yang lebih modern dan didominasi oleh teknologi yang secara aspek berdampak langsung pada *habitual* atau kebiasaan masyarakat. Tidak bisa kita pungkiri pula, sebagai masyarakat yang hidup pada era ini, fenomena tersebut menawarkan lebih banyak kepraktisan, kemudahan dan efisiensi baik dari segi tenaga atau waktu atas pekerjaan maupun kebiasaan yang biasa kita lakukan setiap hari. McCauley dan Gruszka (2018 : 22) mendefinisikan *startup* sebagai bisnis yang cenderung baru dan kecil, serta memiliki pertumbuhan yang tinggi dan bertujuan untuk menggunakan teknologi dalam mendapatkan cangkupan pasar yang luas. Sedangkan penambahan kata *digital* dimaksudkan kepada perusahaan *startup* yang mengintegrasikan digitalisasi baik pada produk maupun prosesnya. Tujuan utama dari *startup* adalah untuk menumbuhkan perusahaan secara pesat dan konsisten. Sehingga dalam jangka waktu singkat, perusahaan ditargetkan bisa tumbuh dan berkembang sehingga produknya cepat dikenal dan laku di pasaran. Pun munculnya bisnis *startup* adalah

untuk menyelesaikan masalah yang ada di masyarakat. Sehingga kehadirannya biasa diawali dengan masalah yang sudah ada untuk kemudian dicari solusinya. Produk yang dihasilkan juga tak jarang bersifat disruptif. Artinya, produk yang dihasilkan sangat inovatif. Misalnya munculnya aplikasi transportasi *online* sebagai solusi atas kebutuhan masyarakat dalam menggunakan kendaraan ketika kondisi tidak memungkinkan untuk menggunakan transportasi publik.

Berbicara mengenai perkembangan *startup* yang pesat, bagaikan pisau bermata dua, *startup* juga mengalami dinamika dan hambatan dalam proses perkembangannya, terutama dari sisi keorganisasian atau manajemen sumber daya manusia. Dilansir dari (MIKTI, 2022) dalam gambar dibawah ini, tentang data kategori permasalahan *startup* tahun 2022 yang ada di Indonesia, terlihat bahwa perusahaan rintisan berbasis teknologi atau *startup*, mengalami beberapa hambatan yang cukup besar dan salah satunya terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Bahkan, permasalahan pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) menduduki nomor dua sebagai permasalahan terbanyak yang dialami oleh perusahaan rintisan berbasis teknologi atau *startup* yang ada di Indonesia. Hal ini sejatinya terjadi dikarenakan pengabaian atas fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan *startup*, yang mana pemberdayaan serta pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) masih bukan menjadi fokus utama perbaikan pada perusahaan *startup* yang baru merintis. Mayoritas perusahaan *startup* yang baru merintis akan lebih berfokus pada sektor pemasaran dan produksi sehingga justru dengan pengabaian pada sektor pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi salah satu hambatan besar pada proses bisnis mereka.

**Gambar 1. 1 Permasalahan Startup di Indonesia 2022**



Sumber: Mikti, 2022

Melihat fenomena diatas, jika dilakukan sebaliknya, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pada bisnis *startup* akan menjadi keunggulan kompetitif proses bisnis tersebut serta lebih jauh akan menghasilkan *Job Performance* yang optimal, yang mana sebenarnya hal ini sangat dibutuhkan di dalam berbagai organisasi baik perusahaan yang diatur secara konvensional apalagi perusahaan rintisan berbasis teknologi atau *startup*. Merujuk pada hasil riset dari (Kofanov & Zozul'ov, 2018) yang menjelaskan bahwa keberhasilan suatu *startup* dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya, yang mana faktor Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor kompleks yang harus diperhatikan, di dalam Sumber Daya Manusia (SDM) juga terdapat faktor internal meliputi individu atau karyawan itu sendiri dan integrasi atas kemampuan dan kepribadiannya.

Faktor individu atau karyawan juga merupakan aspek pembangunan yang penting di dalam perkembangan perusahaan dan juga faktor penting yang harusnya andil dalam eskalasi penanganan hambatan pada suatu bisnis, terutama bisnis yang

baru merintis. Pada era teknologi digital, sebagai karyawan yang bekerja di industri *startup*, karyawan cenderung dituntut untuk memiliki kompetensi dan juga spesialisasi yang mahir pada bidang tertentu, dan praktis tidak hanya pada satu bidang, sehingga dapat dikatakan mumpuni untuk melakukan pekerjaannya dan dikatakan memiliki *Job Performance* yang baik. Menurut (Busro, 2020) *Job Performance* merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban, atau dengan kata lain, *Job Performance* juga menjadi tolak ukur dalam memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Dalam proses menjadi karyawan dengan *performance* yang baik, seorang individu harus berkembang dengan terus melakukan pengayaan kompetensi, memiliki motivasi untuk melakukan tanggung jawab kerja dan menjadi versi terbaik dari dirinya sendiri. Dapat disimpulkan bahwa *Job Performance* merupakan hasil proses yang kompleks, yang merupakan hasil integrasi baik berasal dari diri pribadi karyawan atau faktor internal maupun upaya strategis dari perusahaan atau faktor eksternal.

Faktor internal *Job Performance* adalah faktor - faktor yang timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri dan diperoleh ketika karyawan itu berkembang dalam pekerjaannya, dengan kata lain faktor internal dapat diartikan sebagai faktor yang hanya berasal dari kepribadian seorang karyawan (Amaliya & Ifa, 2018). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Mathis & Jackson dalam (Gunawan Wibowo, 2018), dimana mereka berpendapat bahwa tingkat usaha yang dicurahkan oleh karyawan, seperti motivasi, etika kerja, menjadi salah satu faktor

utama yang memengaruhi *Job Performance* individual. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula *Performance* pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, maka makin rendah pula *Performance*-nya. Menurut (Ary Iwan Restu & Sriathi Anak Agung Ayu, 2019) Salah satu faktor kepribadian yang mempengaruhi *Job Performance* dimana faktor tersebut berasal dari motivasi dalam diri karyawan dan berupa keyakinan atas kemampuannya adalah *Self efficacy*. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Mootalo, et al., di tahun 2019, faktor internal karyawan yang merupakan salah satu tipe kepribadian yang juga memiliki andil dalam pengaruhnya atas *Job Performance* adalah *locus of control*.

*Self efficacy* menurut Woolfolk dalam (Amalia & Pramusinto, 2020) merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya pada bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan atas dirinya tersebut, dapat meningkatkan minat seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan begitu, *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Dalam Pekerjaan, *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan *Job Performance* karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self*

*efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga *Job Performance* yang tinggi.

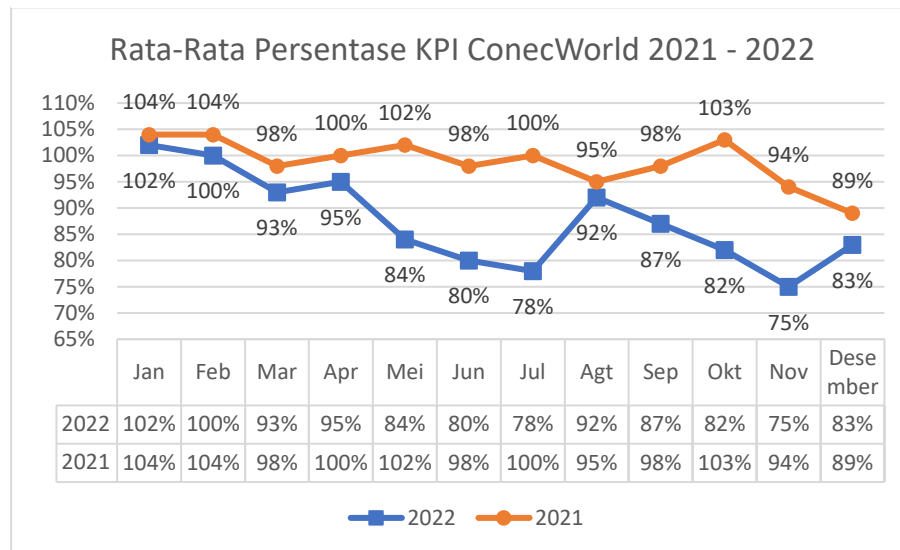
*Locus of Control* adalah kepercayaan bahwasanya dirinya memegang kendali atas peristiwa yang terjadi padanya dan kehendaknya maupun peristiwa yang terjadi padanya dan tidak atas kehendaknya (Indriasari D. P. & Angreany, 2019). *Locus of Control* terdiri atas *Internal locus of control* dan *Eksternal locus of control*. *Internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk atas sesuatu yang didapatkan, mereka yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri, sedangkan *Eksternal Locus of Control* adalah kepercayaan bahwa segala sesuatu yang terjadi merupakan kehendak atas takdir (Darmilisani, 2021). Karyawan yang baik cenderung memiliki lebih banyak *Locus of Control* Internal, dikarenakan, karyawan dengan karakteristik ini akan lebih bertanggungjawab, memiliki motivasi yang tinggi dan inovatif dalam pekerjaannya. *Internal locus of control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan *Job Performance* karyawan. Sehingga dengan adanya tingkat kesadaran atas kendali segala sesuatu berada pada diri sendiri, kualitas dari *Performance* dan capaian target dan cita - cita dapat dilihat dari ada atau tidaknya kesadaran berupa sifat ini dalam diri karyawan.

ConecWorld termasuk salah satu *startup* yang mengalami Permasalahan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). ConecWorld merupakan *startup* berkembang yang berlokasi di Surabaya dan didirikan pada tahun 2020. sebagai *startup* yang mengembangkan multi - layanan mulai dari *Fintech*, Properti dan *e-commerce* dengan riwayat berdiri kurang dari lima tahun, penting bagi

ConecWorld untuk mengevaluasi proses bisnis yang sedang dilakukan dan dikembangkan. salah satunya dengan melakukan pengelolaan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik. Tujuan dalam melakukan Manajemen yang efektif terhadap aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan adalah untuk menjaga atau meningkatkan Kualitas *Job Performance*. Dimana seperti yang telah dikemukakan, *Job Performance* yang optimal dan produktif sangat dibutuhkan serta berpengaruh dalam menentukan percepatan sebuah perusahaan mencapai visi dan misinya.

Dalam proses manajemen-nya dalam mengukur *Performance* karyawan, ConecWorld telah menerapkan metode *Key Performance Indicators* (KPI) yang diimplementasikan untuk masing masing individu. *Key Performance Indicators* (KPI) adalah alat navigasi penting yang digunakan oleh para manajer untuk memahami apakah perusahaan mereka sedang mengarah pada kesuksesan atau sedang menjauhi jalur menuju kesuksesan (Bernard & Ervan, 2018). *Key Performance Indicators* (KPI) selain dapat mengukur *Job Performance* secara objektif dan individual, juga digunakan untuk penetapan skala target yang dilakukan tiap bulan yang berfungsi supaya penilaian lebih terukur. Unsur - unsur yang terdapat dalam KPI terdiri atas tujuan strategis, indikator kunci yang relevan dengan sasaran strategis tersebut, sasaran yang menjadi tolak ukur dan kerangka waktu atau periode berlakunya KPI tersebut (Soemohadiwidjojo, 2018). Berikut adalah gambaran presentase data KPI Karyawan ConecWorld yang diambil di seluruh tahun 2021 hingga 2022.

**Gambar 1. 2 Persentase KPI ConecWorld 2021-2022**



Sumber: ConecWorld

Berdasarkan data pengukuran target kerja karyawan yang menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) ini masalah mulai terlihat. Pada tahun 2022 terdapat permasalahan penurunan yang terjadi pada *startup* ConecWorld. Seperti yang dapat kita lihat dalam Gambar 1.2, Penurunan ini dapat dikatakan cukup signifikan karena jika dibandingkan dengan data di tahun sebelumnya yakni tahun 2021 terdapat perbandingan yang cukup jauh, dari total 12 bulan kerja di tahun 2022, karyawan ConecWorld hanya dapat mencapai target kerja mereka di bulan Januari dan Februari. Pada bulan Maret dan selanjutnya Target Kerja karyawan terus mengalami penurunan hingga terpuruk di bulan Juli 2022, di bulan Agustus dan September meskipun berangsur-angsur naik, namun Target Kerja karyawan tetap tidak tercapai hingga akhir bulan di tahun 2022. Hal ini menjadi sebuah masalah di ConecWorld jika terjadi secara berkala dapat menjadi permasalahan yang fatal. Dampak yang dapat terjadi apabila *Performance* karyawan menurun adalah menurunnya pula hasil *Job Performance* dan kualitas dari perusahaan sehingga



akan menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan, membuat citra negatif bagi perusahaan dan juga akan berimbas terhadap semua bidang.

Faktor Internal kepribadian karyawan seperti *Self efficacy* menjadi salah satu faktor indikasi dari penurunan *Job Performance* karyawan ConecWorld. Untuk menggali informasi lebih dalam mengenai keterkaitan *self efficacy* sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi penurunan *Job Performance*, maka penulis *preliminary research* (penelitian terdahulu).

***Tabel 1. 1 Hasil Preliminary Research Self Efficacy***

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
1	Kurang mampu menjadikan kegagalan dimasa lalu sebagai motivasi dalam mencapai keberhasilan.	6	24%
2	Kurang totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan	4	16%
3	Kurang memiliki keyakinan bahwa memiliki kemampuan diatas rata-rata	15	60%

*Sumber : Wawancara terhadap 25 Karyawan ConecWorld*

Berdasarkan hasil wawancara kepada 25 karyawan ConecWorld pada bulan Februari 2023, menunjukkan bahwa para karyawan ConecWorld memiliki tingkat *Self Efficacy* yang rendah, yang mana hal ini dapat berpengaruh terhadap *Job Performance* mereka. Sebanyak 15 karyawan dari total 25 karyawan sebagai sampel menyatakan bahwa mereka kurang memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan diatas rata-rata, yang mana hal ini dapat berdampak pada cara

mereka menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, kurang yakinnya mereka terhadap kemampuan mereka sendiri juga berimbas pada kegagalan dalam pekerjaan seperti tidak tercapainya target kerja mereka serta sedikitnya motivasi untuk membenahi strategi kerjanya hingga cenderung cepat menyerah ketika dihadapkan dengan tekanan kerja.

Selain indikasi dari penurunan *Job Performance* karyawan ConecWorld berasal dari rendahnya *self efficacy*, diindikasikan bahwa penurunan *Job Performance* tersebut berasal dari rendahnya *locus of control*. Untuk menggali informasi lebih dalam mengenai keterkaitan *Locus of Control* sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi penurunan *Job Performance*, maka penulis *preliminary research* (penelitian terdahulu).

***Tabel 1. 2 Hasil Preliminary Research Locus of Control***

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
1	Kurang berhasil mencapai kesuksesan dalam pekerjaan saya dengan usaha saya sendiri	10	40%
2	Dalam menjalankan pekerjaan, saya membiarkan diri saya dikendalikan oleh orang lain	15	60%

*Sumber : Wawancara terhadap 25 Karyawan ConecWorld*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan ConecWorld, hasil dari wawancara tersebut menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain daripada mengandalkan usaha dan inisiatif pribadi karena mereka merasa

bahwa mereka tidak mempunyai kendali atas hasil yang akan mereka dapatkan, mereka juga sering merasa bahwa kegagalan dalam menjalankan tugas berasal dari faktor di luar dirinya sendiri baik dari rekan kerja maupun kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Fakta ini menunjukkan bahwa *locus of control* pada karyawan ConecWorld masih rendah sehingga menjadi tugas rumah yang besar bagi Direksi dan divisi HRGA untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) baik itu melalui pelatihan maupun perekrutan karyawan dengan spesifikasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang ada, dapat diduga bahwa adanya keterkaitan antara *Job Performance* dengan *self efficacy* dan juga *locus of control* pada dinamika kerja yang terjadi di perusahaan *startup* ConecWorld. Maka dengan adanya fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap *Job Performance* Karyawan ConecWorld Surabaya**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan diatas maka masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan ConecWorld Surabaya?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan ConecWorld Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* pada karyawan ConecWorld Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *job performance* pada karyawan ConecWorld Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini mendatangkan manfaat sebagai berikut;

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta hasil daripada penelitian ini dapat dijadikan saran untuk mengembangkan kompetensi peneliti.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi dalam pengembangan teori mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi *Job Performance* bagi karyawan yang akan menyempurnakan maupun melanjutkan Penelitian ini.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan koleksi Informasi yang dapat dikembangkan, diolah dan didayagunakan bagi Universitas sebagai pengembangan keilmuan baik Manajemen maupun disiplin ilmu lainnya.

### 4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen sebagai referensi dalam perbaikan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta pengambilan keputusannya.