

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor penting dalam suatu perusahaan adalah ketersediaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan suatu negara, dunia usaha atau perusahaan (Adila & aribowo, 2023). Tanpa sumber daya manusia yang optimal perusahaan akan sulit berkembang dan capaian perusahaan tidak dapat terealisasi. Pentingnya mencari sumber daya manusia berkualitas untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal dalam menghadapi tekanan dan daya saing perusahaan (Sulaiman & Sukarno, 2019). Kinerja karyawan adalah ukuran tingkat prestasi atau hasil yang dicapai oleh seseorang dari tujuan atau tugas yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing individu (Amirullah et al., 2023). Kinerja karyawan di perusahaan ini menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas dan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Penelitian ini mengarah kepada pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam.

Objek penelitian ini dilakukan penulis pada PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam merupakan sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang logistik memiliki peran dalam mengelola pelabuhan. PT Pelindo III menaungi tujuh wilayah provinsi yang tersebar di Indonesia dan mempunyai cabang pelabuhan terbesar di Tanjung Perak Surabaya yang dibagi menjadi beberapa terminal salah satunya adalah Terminal Petikemas Nilam

(Pelindo, 2024). PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam menjadi salah satu sub-holding integrasi Pelindo pada tanggal 1 Oktober 2021 (Pelindo, 2024). Terminal Petikemas Nilam dibagi menjadi 2 wilayah yaitu Nilam Multipurpose untuk tempat bongkar muat domestik dan Nilam Konvensional untuk layanan kargo umum, curah cair dan kering (Faradita & Abdul, 2023). PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam ini dilengkapi dengan fasilitas alat bongkar muat meliputi 4 unit Container Crane (CC), 6 unit Rubber Tyred Gantry (RTG), 1 unit Reach Stacker (RS), dan 10 unit head *truck* (HT) dengan luas dermaga 320 X 20 meter yang memiliki kedalaman 9 meter (Pelindo, 2024). Terminal Nilam mempunyai 53 karyawan berstatus organik pelindo yang dibagi menjadi 1 *general manager*, 4 *manager* dan 48 karyawan umum.

Kinerja karyawan yang baik membutuhkan faktor penunjang dari suatu perusahaan (Indira, 2023). Faktor penunjang diantaranya dengan melengkapi fasilitas kantor, adanya pelatihan kerja, dan kompensasi (Praditha, 2023). PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam adalah perusahaan yang mengadakan kegiatan pelatihan secara berkala terhadap karyawan. Diantaranya adalah *Training Awareness Sistem Manajemen Terpadu*, *Transfomasi Human Capital*, *Port And People Development From Design To Operate*, dan *safety awareness in port*. Pelatihan yang diadakan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam seharusnya menunjukkan karyawan memiliki kinerja dan pendapatan petikemas yang stabil. Namun, dari data arus petikemas tahun 2023 menunjukkan adanya capaian yang tidak terpenuhi dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1 Data Petikemas Tahun 2023

Triwulan	Target Produksi sesuai usulan RKAP	Realisasi Produksi
I	90.580	83.239
II	81,484	77.028
III	101.343	98.604
IV	98,793	96.068

Sumber: Data Internal Terminal Nilam

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam di tahun 2023 mengalami penurunan pertriwulan 7% dari target yang menunjukkan kinerja perusahaan. Adanya penurunan diperkuat dengan adanya keluhan dari pihak eksternal perusahaan, terhitung dari 2 tahun terakhir terdapat 20 suara pelanggan yang masuk akibat dari kinerja karyawan yang kurang optimal dalam bekerja. Keluhan itu seperti adanya *double* debet, adanya perbedaan biaya, koreksi nota dan tidak bisa cetak *invoice* (PT Pelindo Petikemas Nilam, 2023). Kinerja karyawan yang seperti inilah yang mampu mengurangi kepercayaan pelanggan (Sulaiman & Sukarno, 2019). Hal ini akan berdampak buruk bagi citra perusahaan dan berimbas pada pendapatan petikemas yang masuk. Penting bagi setiap karyawan menumbuhkan keyakinan pada dirinya bahwa mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada mereka (Indira, 2023).

Self efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan yang muncul karena memiliki kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan dalam pekerjaan (Bandura, 1986). *Self efficacy*, sebagai konsep psikologis yang dikemukakan

Albert Bandura telah dikenal memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dalam berbagai konteks termasuk di lingkungan kerja (Oktaviansyah et al., 2022). Dalam hal ini pemahaman *self efficacy* memengaruhi kinerja karyawan yang memberikan wawasan yang berharga dalam manajemen dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang efektif (Sari & Rini, 2023).

Berdasarkan wawancara bersama Bapak M. Fatah Hidayat selaku *manager* penunjang operasi dan pra penelitian selama 1 bulan terhitung dari bulan januari-februari tahun 2024, peneliti menemukan fenomena adanya *self efficacy* di PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam yaitu diketahui adanya ketimpangan beban kerja yang dengan sadar dilakukan oleh karyawan dengan alasan kurang menguasai pekerjaan yang diberikan dan merasa tidak yakin atas kemampuannya. Hal ini terjadi pada karyawan yang sudah berumur karena mereka merasa sudah tua, tidak bisa mempelajari software yang diberikan untuk pekerjaannya sehingga melimpahkan ke karyawan lainnya. Pada dasarnya Semua karyawan memiliki hak yang sama atas pekerjaannya (Evi, 2021).

Dalam konteks *self efficacy* karyawan perusahaan dapat berpengaruh pada seberapa efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, beradaptasi dalam perubahan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja (Yusrizal Aminullah & Kustini, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Viko, 2023) bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Saputa, 2024), *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy*, faktor budaya kerja juga menjadi perhatian dalam penelitian ini budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang berlaku (Anita, 2024) dalam perusahaan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam. Dalam konteks PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam pemahaman dalam budaya kerja yang dominan dapat membantu kinerja karyawan (Husain, 2024). Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif (Muktamar, 2024). Peran pimpinan perusahaan juga mempengaruhi adanya budaya kerja di perusahaan (Lee et al., 2024). Tidak dapat dipungkiri budaya kerja yang baik dan mendukung akan meningkatkan motivasi, kontribusi, dan keterlibatan kerja (Khaeruman & Tabroni, 2024). Namun, tantangan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana menciptakan budaya kerja yang sehat di tengah-tengah dinamika lingkungan bisnis (Ibnu, 2023).

PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam, seperti banyak perusahaan lainnya juga menghadapi tantangan dalam rangka mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) menanamkan *core values* yang sudah ditetapkan oleh kementerian BUMN dalam SE-7/MBU/07/2020 pada 1 Juli tahun 2020 yaitu AKHLAK (BUMN.id). AKHLAK merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal ini menjadikan landasan bagi setiap karyawannya untuk diterapkan dalam bekerja (Oktiana, 2024). Waktu operasional kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah jam 08.00 - 17.00 WIB.

Berdasarkan wawancara peneliti bersama Bapak Nordijanto selaku *manager* pengendalian operasi dan beberapa karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya peneliti menemukan fenomena tentang budaya kerja yang meliputi kedisiplinan pada jam kerja, karyawan sering menyalahgunakan jam kerja dengan menormalisasikan kegiatan bernyanyi diruang rapat, jam kerja tidak ada diruangan, istirahat makan siang yang berjam-jam, dan sering melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti tidak memakai APD lengkap di CY petikemas yang merupakan area berbahaya karena berhubungan langsung dengan alat CC dan RTG untuk memindahkan petikemas ke kapal.

Hal tersebut menjadikan pekerjaan terhambat dan kurang optimal karena karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Memahami keterkaitan antara *self efficacy*, budaya kerja, dan kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan efektifitas operasional. Dengan pemahaman yang lebih baik dengan faktor-faktor ini manajemen dapat memperbaiki kinerja karyawan yang terarah (Rahma, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moron et al., 2023) dengan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Adilah et al., 2023) bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *self efficacy* dan budaya kerja memiliki hubungan yang kompleks dengan kinerja karyawan, tetapi belum ada penelitian secara khusus mengkaji interaksi antara kedua faktor ini di PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam. Oleh karena itu, penelitian

ini akan mengisi kesenjangan tersebut. Melalui pendekatan metodologis yang komperhensif, penelitian ini bertujuan tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor *self efficacy* dan budaya kerja di PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam, tetapi juga untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya pada Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti

Adapun manfaat penelitian bagi peneliti sebagai berikut:

- a) Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendalami bidang psikologi perusahaan dan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor kinerja karyawan.
- b) Melalui proses penelitian, peneliti dapat mengembangkan keterampilan dalam merancang dan melaksanakan studi empiris seperti pengumpulan data dan analisis data.
- c) Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi signifikan dalam memperkuat portofolio peneliti, meningkatkan reputasi akademik, dan memperluas jaringan profesional.

2. Manfaat Penelitian Bagi Universitas

Adapun manfaat penelitian bagi universitas sebagai berikut:

- a) Penelitian yang berkualitas dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai pusat keunggulan akademik dan riset.
- b) Hasil penelitian dapat digunakan dalam perkuliahan untuk mengilustrasikan aplikasi teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks kelembagaan nyata.
- c) Penelitian ini dapat membuka peluang untuk kolaborasi antara universitas dengan dunia usaha dan industri, seperti penyelenggaraan seminar, *work shop* bersama, atau proyek penelitian bersama.

3. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Adapun manfaat bagi perusahaan PT Pelindo Terminal Petikemas Nilam Surabaya sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian dapat membantu manajemen perusahaan dalam memahami lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *self efficacy* dan budaya kerja.
- b) Temuan penelitian dapat memberikan wawasan berharga yang mendalam untuk kebijakan perusahaan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif seperti program pelatihan atau peningkatan budaya kerja yang sehat dan kondusif.
- c) Dengan pemahaman yang lebih baik dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.