

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berhubungan dan berfungsi bersama. Sebuah perusahaan didirikan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan dan kinerja yang baik serta handal sangat penting untuk mencapainya. Karena kinerja pekerja erat kaitannya dengan kinerja organisasi, kualitas dan peran pekerja menentukan kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kunci yang mempengaruhi apakah suatu organisasi bisa dikatakan berhasil dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuannya. Supaya sumber daya manusia mampu mendukung pencapaian suatu organisasi, oleh sebab itu organisasi perlu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pekerja. Bersama dengan meningkatnya tuntutan dan tantangan kinerja, organisasi perlu menumbuhkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusianya.

Dalam dunia kerja modern yang penuh tuntutan, Efikasi diri (*self efficacy*) adalah salah satu faktor internal yang sangat menentukan kinerja pekerja. Konsep ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang percaya diri dapat menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain faktor psikologis internal, lingkungan kerja juga berfungsi sebagai pendukung

eksternal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan semangat pekerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan ketegangan, stres, dan penurunan produktivitas.

The Health and Safety Executive (HSE) menyampaikan pada tahun 2023 bahwa ada 875.000 kasus stress, depresi dan kecemasan serta 17,1 juta hari hilang akibat masalah tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan di Indonesia. Menurut data dari Indonesia.id yang diambil dari survei Gallup di negara Asia Tenggara pada tahun 2021 hingga akhir Maret 2022, sebanyak 20% dari 1000 responden merasa stress ketika berada di tempat kerja. Karena pekerja yang mengalami depresi akan mengganggu produktivitas.

Kinerja pekerja di perusahaan jasa transportasi umum seperti PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon sangat penting untuk kelancaran operasional dan menjaga kualitas layanan, keselamatan, dan kepuasan pelanggan selama operasi sehari-hari. Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon mengungkapkan bahwa *Key Performance Indicator (KPI)* dilakukan dua kali dalam setahun. Kinerja pekerja sering tidak menentu, ditandai dengan fase produktivitas tinggi diselingi dengan periode penurunan. Ada individu yang menunjukkan disposisi mementingkan diri sendiri, memprioritaskan kepentingan pribadi daripada tujuan Perusahaan, serta masih ditemukan adanya tantangan komunikasi yang terus berlanjut di antara

karyawan, dan tanggung jawab tertentu tetap sangat bergantung pada kolaborasi orang lain.

Efikasi diri (*self efficacy*) menjadi salah satu hambatan, di mana sebagian memiliki tingkat kepercayaan tinggi saat menyelesaikan pekerjaan, sementara yang lainnya masih merasa ragu atau membutuhkan bantuan dalam mengambil keputusan. Ketidakseimbangan dalam pembagian tugas dan hasil yang dicapai dapat terjadi karena ketidakmerataan tingkat efikasi diri (*self efficacy*) ini, terutama di bidang pekerjaan yang membutuhkan respons cepat dan ketelitian yang tinggi, situasi mendesak seperti gangguan operasional atau keluhan pelanggan, karyawan yang memiliki tingkat kemandirian tinggi cenderung lebih percaya diri, cepat bertindak, dan berani mengambil inisiatif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Di sisi lain, pekerja yang memiliki tingkat kemandirian rendah cenderung ragu, lambat bereaksi, dan bergantung pada arahan atasan mereka. Perbedaan ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target operasional.

Di lingkungan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon, terlihat bahwa faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sangat memengaruhi kinerja pekerja. Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan fokus, semangat, dan produktivitas. Namun, masalah lingkungan kerja seperti kebisingan yang tinggi, suhu ruangan yang tidak stabil, dan pencahayaan yang buruk diduga masih ada di beberapa lokasi operasi. Kondisi seperti ini dapat membuat rasa nyaman saat bekerja menurun, yang dapat berdampak pada

suasana hati, konsentrasi, dan semangat kerja. Jika dibiarkan, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja, terutama di bidang yang membutuhkan tindakan cepat dan ketelitian.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut sehingga perlu dikaji lebih lanjut sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan sistem kerja yang lebih ergonomis dan produktif secara strategis di perusahaan mengenai **“Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah bahwa :

1. Kurangnya kepercayaan diri pekerja dalam mengambil keputusan cepat di situasi darurat.
2. Perbedaan tingkat efikasi diri (*self efficacy*) antara pekerja baru dan senior, yang berpengaruh pada kinerja.
3. Aspek keselamatan K3 dan kenyamanan kerja, meminimalisir kecelakaan kerja terutama bagi pekerja di lapangan.
4. Dengan adanya variasi tingkat efikasi diri (*self efficacy*) terutama bagi pekerja baru dan lingkungan terhadap keselamatan kerja menjadi tantangan berdampak pada tingkat kinerja pekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pekerja :

1. Apakah efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon ?
3. Apakah efikasi diri (*self efficacy*) dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri (*self efficacy*) dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon.

1.5 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang di dapat oleh mahasiswa, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal – hal yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yaitu self efficacy dan lingkungan kerja.

b) Manfaat praktis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon serta dapat dijadikan saran dan masukan yang bermanfaat berkaitan dengan hubungan antara self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa.

c) Manfaat penulis

Bagi penulis sendiri, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dalam mengenali efikasi diri (*self efficacy*) atau kemampuan yang ada pada diri dan lingkungan kerja terhadap hubungannya dengan kinerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Perusahaan

Pelaksanaan penelitian bertempat di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Daop 3 Cirebon.



Gambar 1. 1 PT. KAI (Persero) Daop 3 Cirebon

1.5.2 Waktu Pelaksanaan

Kegiatan penelitian skripsi ini dilaksanakan dalam waktu kurang lebih enam bulan terhitung mulai bulan Februari 2025 sampai dengan Juli 2025.

Tabel 1. 1 waktu penelitian skripsi

No	Uraian	Bulan					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan Judul	■					
2	Menusun proposal penelitian		■	■	■		
3	Bimbingan proposal / skripsi		■	■	■	■	■
4	Seminar proposal			■			
5	Revisi proposal			■	■		
6	Observasi			■	■		
7	Kuesioner				■	■	
8	Pengolahan data					■	■
9	Sidang skripsi						■
10	Revisi skripsi						■