

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, yang memainkan peran penting dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian berbagai aspek organisasi (Rahardjo 2022:3). Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai unsur produksi, tetapi juga merupakan faktor kunci yang menentukan keberlangsungan perusahaan, di mana kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat mendukung perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasional dan mencapai tujuannya, yang terlihat melalui kinerja karyawannya (Aqilah et al. 2024).

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih terarah, karena kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, visi, dan misinya sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Fazliawinata and Heriyani 2021). Menurut Mangkunegara, hasil kinerja dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Djaya, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi juga tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta diharapkan menghasilkan hasil yang konsisten atau bahkan meningkat (Suwanto, 2020). Salah satu perusahaan yang mengedepankan kinerja karyawannya adalah PT. Aroma Mega Sari yang beroperasi di Tanjung Morawa.

PT. Aroma Mega Sari, sebagai salah satu cabang dari perusahaan yang bernaung di bawah kelompok usaha Sungai Budi Group, dimana merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi tepung beras dan tepung ketan untuk berbagai jenis makanan, kemudian mendistribusikannya ke seluruh wilayah Indonesia. Dengan tenaga kerja yang terdiri dari karyawan borongan, harian, kontrak, dan tetap di berbagai divisi, perusahaan ini berkomitmen terhadap visinya

untuk menjadi distributor nasional yang unggul dan terpercaya dalam persaingan pasar global. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara cermat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya guna mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Personalia di perusahaan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, diketahui adanya masalah terkait dengan kinerja karyawan dalam ketepatan penyelesaian tugas. Sekitar 35% karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, terutama dalam proses operasional seperti pengolahan bahan baku, pengepakan produk, serta pencatatan dan distribusi barang. Keterlambatan ini tidak hanya berdampak pada kelancaran produksi, tetapi juga menyebabkan hambatan di berbagai aspek operasional perusahaan, termasuk distribusi, manajemen stok, dan pemenuhan pesanan pelanggan. Akibatnya, alur kerja di seluruh pabrik menjadi kurang efisien, yang berpotensi menurunkan produktivitas keseluruhan dan kepuasan pelanggan.

PT. Aroma Mega Sari melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mendukung upaya peningkatan produktivitas dan efisiensi. Penilaian kinerja dilakukan oleh supervisor atau mandor yang bertanggung jawab terhadap masing-masing divisi kerja. Penilaian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dan menjadi acuan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Penilaian kinerja di perusahaan ini mencakup berbagai aspek, salah satu aspek utama yang dinilai adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan proses produksi dan operasional. Selain itu, kinerja juga diukur berdasarkan kualitas hasil pekerjaan, di mana mutu produk yang dihasilkan, seperti tepung beras dan ketan, harus sesuai dengan standar perusahaan. Kuantitas pekerjaan juga tidak luput dari perhatian, dengan mengukur output yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. Aroma Mega Sari selama periode Juni hingga Desember 2024 :

Tabel 1. 1
Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari
Tanjung Morawa Periode Juni - November 2024

Bulan	Rata-rata nilai	Keterangan
Juni	63 %	Kurang baik
Juli	65 %	Kurang baik
Agustus	68 %	Kurang Baik
September	75 %	Baik
Oktober	62 %	Kurang baik
November	78 %	Baik
Desember	77%	Baik

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Keterangan Rentang Nilai:

- **0-50%** : Tidak Baik
- **51-74%** : Kurang Baik
- **75-89%** : Baik
- **90-100%** : Sangat Baik

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan PT. Aroma Mega Sari periode Juni hingga November 2024, terlihat adanya fluktuasi dalam rata-rata nilai kinerja karyawan. Nilai kinerja pada bulan Juni hingga Agustus berada dalam kategori "kurang baik" dengan persentase berturut-turut sebesar 63%, 65%, dan 68%. Meski terdapat peningkatan di bulan September, November dan Desember dengan nilai kinerja mencapai kategori "baik" sebesar 75%, 78% dan 77%, namun performa kembali menurun di bulan Oktober menjadi 62%, yang masuk dalam kategori "kurang baik". Fluktuasi ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam kinerja karyawan sehingga data ini menegaskan penting bagi perusahaan untuk segera meningkatkan sistem manajemen kinerja karyawan.

Menyikapi permasalahan tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mengkaji jurnal-jurnal relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang dianggap berkontribusi terhadap rendahnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, keterikatan kerja, kompensasi, peluang promosi,

kepemimpinan, dan *self efficacy*. *Self Efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai (Wicaksono & Ratnawati, 2022), di mana individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan percaya diri mampu menyelesaikan tugas serta berusaha mengatasi setiap hambatan, sehingga hal ini berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Priska et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia perusahaan ini, diketahui sejak Juni 2024 terdapat permasalahan *self-efficacy* karyawan tetap PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa terlihat dari dampaknya pada efektivitas kerja, koordinasi tim, dan pengambilan keputusan. Kepala gudang dan kepala shift produksi kesulitan membimbing tim dan mengambil keputusan strategis, sementara divisi teknis seperti elektro dan mekanik cenderung menunggu arahan, menyebabkan keterlambatan operasional. Operator Specfill dan angsur kemasan juga mengalami kendala dalam mengoptimalkan mesin dan memastikan kualitas pengepakan. Jika tidak segera diatasi, hal ini dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan. Berikut adalah tabel permasalahan *self-efficacy* di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa:

Tabel 1. 2
Permasalahan Self-Efficacy di Berbagai Divisi PT. Aroma Mega Sari

Jabatan	Permasalahan Self-Efficacy
Kepala Gudang	Kurang percaya diri dalam memengaruhi karyawan harian, merasa gagal dalam membimbing tim yang menyebabkan mendapat teguran dari pimpinan.
Kepala Shift Produksi	Ragu dalam mengambil keputusan operasional, takut membuat kesalahan, menyebabkan keterlambatan produksi.
Elektro	Kurang yakin dalam menangani masalah teknis mendadak, sering menunggu arahan daripada bertindak proaktif.
Angsur Kemasan	Ragu dalam memastikan kualitas pengepakan, menyebabkan produk tidak sesuai standar.
Kepala Shift (Umum)	Kesulitan dalam memberi instruksi tegas kepada operator, menyebabkan produktivitas tim menurun.
Operator Specfill	Ragu dalam mengoperasikan mesin secara optimal, menyebabkan penurunan efisiensi produksi.
Staff Thermo Oil	Kurang yakin dalam pemeliharaan sistem pemanas, menyebabkan potensi overheat atau inefisiensi bahan bakar.
Teknisi Operator	Kesulitan dalam mendiagnosis masalah mesin secara mandiri, mengandalkan senior untuk keputusan teknis.
Mekanik	Ragu dalam menangani perbaikan darurat, menyebabkan downtime mesin yang lebih lama.

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Fenomena rendahnya *self-efficacy* di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebelumnya yang kurang berhasil, sehingga menurunkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kepala gudang dan kepala shift produksi merasa ragu dalam mengambil keputusan karena takut mengulangi kesalahan sebelumnya, yang berakibat pada kurangnya efektivitas dalam membimbing tim. Di bidang teknis, divisi elektro, teknisi operator, dan mekanik kurang percaya diri dalam menangani masalah mendadak, sehingga cenderung menunggu arahan daripada bertindak proaktif, yang menyebabkan penyelesaian tugas menjadi lambat dan meningkatkan downtime mesin. Selain itu, operator Specfill dan angsur kemasan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan mesin serta memastikan kualitas pengepakan, karena kurangnya keyakinan terhadap keterampilan mereka. Minimnya keberanian untuk mengambil inisiatif secara mandiri memperkuat siklus negatif ini, menghambat kemandirian individu, dan berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Hur et al., 2021) menunjukkan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh (Syifa & Maharani, 2022) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Fauziyyah & Rohyani, 2022) yang menunjukkan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *self-efficacy*, penting juga bagi karyawan untuk memiliki tingkat *work engagement* yang baik. (Dewantara & Wulanyani, 2019) mendefinisikan *work engagement* atau keterikatan kerja sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai oleh energi tinggi, pengabdian, dan dedikasi selama mereka bekerja. Keterikatan kerja karyawan merupakan elemen krusial untuk kesuksesan suatu perusahaan (Fairnandha, 2021). (Widanti et al., 2019) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Ketika rasa tanggung jawab ini ada, karyawan akan lebih maksimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan atau kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa, ditemukan bahwa tingkat keterlibatan (*engagement*) karyawan masih perlu ditingkatkan. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya semangat kerja dan rendahnya tingkat antusiasme karyawan. Hal ini tercermin dalam kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, mengabaikan standar yang ditetapkan, serta rasa kurang bersemangat yang mengurangi konsentrasi saat bekerja. Berbagai permasalahan tersebut berpotensi menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam perusahaan, sehingga sehingga mereka kurang terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai masalah ini, berikut disajikan data rekap absensi dan turnover karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa selama periode Juni hingga Desember 2024 :

Tabel 1.3
Rekap Absensi dan Turnover Karyawan PT Aroma Mega Sari Tanjung Morawa
Periode Juni-Desember 2024

Kriteria	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
CT (Cuti)	7	2	1	2	5	8	4
S1 (Sakit tanpa surat dokter)	6	4	7	5	6	3	5
PI (Izin pribadi)	2	1	1	2	-	4	6
DS (Dispensasi / keluar kantor saat jam kerja)	10	15	8	11	4	13	17
DL (Dinas luar kota)	4	1	2	3	1	1	2
Terlambat	24	28	19	32	12	23	15
Turnover (Keluar)	2	-	1	2	-	-	-
Turnover (Masuk)	1	2	-	-	1	-	-

Sumber: Manajemen PT. Aroma Mega Sari

Melalui data pada Tabel 1.3, terlihat adanya peningkatan kasus absensi karyawan yang mencerminkan rendahnya keterikatan kerja. Karyawan yang tidak terikat emosional dengan pekerjaannya cenderung kurang berkomitmen, seperti yang tercermin dari tingginya angka keterlambatan dan dispensasi. Misalnya, pada bulan Juni tercatat 24 keterlambatan dan 10 dispensasi, sementara pada bulan September terdapat 32 keterlambatan dan 11 dispensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang terikat dengan pekerjaan mereka. Sehingga menyebabkan perilaku seperti mangkir, terlambat, mengobrol dan kurang serius dalam menjalankan tugas di jam kerja.

Dalam meneliti pengaruh *work engagement* terhadap kinerja, terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian sebelumnya, yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam temuan-temuan tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yudha, 2024) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Kasmari, 2024) dan (Irwandi & Sanjaya, 2022) membuktikan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya fenomena terkait kinerja pada PT. Aroma Mega Sari, celah penelitian, serta inkonsistensi hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian "**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa.**"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, *self efficacy* dan *work engagement* sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT. Aroma Mega Sari belum optimal, khususnya dalam hal ketepatan penyelesaian tugas. Terdapat sejumlah karyawan yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Hal ini berdampak negatif pada aspek produksi, distribusi, dan reputasi perusahaan.
2. Penerapan *Self Efficacy* pada kinerja karyawan di PT. Aroma Mega Sari dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya. Penurunan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas disebabkan oleh keraguan terhadap kemampuan mereka serta ketergantungan pada rekan kerja secara berlebihan .
3. Rendahnya *work engagement* karyawan pada karyawan PT. Aroma Mega Sari, terutama dalam aspek semangat, dedikasi, dan fokus. Mereka cenderung kurang bersemangat, sering menunda penyelesaian tugas, dan mengabaikan standar perusahaan. Rendahnya antusiasme juga terlihat dari kelelahan saat bekerja dan kurangnya konsentrasi. Permasalahan ini berpotensi membuat karyawan merasa

tidak nyaman di perusahaan, sehingga mengurangi keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dan tidak terarah, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada topik “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa”. Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan tetap sebagai responden, sehingga analisis yang dilakukan lebih mendalam dan relevan dalam melihat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih spesifik dan aplikatif mengenai bagaimana *Self Efficacy* dan *work engagement* secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa ?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa ?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma Mega Sari Tanjung Morawa.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini, baik untuk peneliti sendiri, perusahaan, Universitas Negeri Medan, maupun pembaca secara umum. Berikut manfaat yang diharapkan:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memperluas wawasan dan kemampuan analisis peneliti dalam memahami *self-efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan, serta isu-isu manajerial di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi PT. Aroma Mega Sari dan memberikan masukan konkret kepada manajemen dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan *Self Efficacy* dan *work engagement*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang terkait dengan kinerja karyawan tetap, serta menerapkan solusi yang lebih efektif untuk mencapai target kerja yang diinginkan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat menambah literatur di perpustakaan Universitas Negeri Medan dan menjadi referensi akademik yang berharga bagi mahasiswa dan dosen dalam memahami penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan kurikulum dan penelitian lanjutan di bidang yang sama.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik membahas topik serupa atau variabel-variabel terkait, seperti *self efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai penerapan konsep manajemen di perusahaan-perusahaan manufaktur sejenis.