

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan Industry 4.0 dan Society 5.0 di Indonesia, persaingan antar organisasi baik sektor retail maupun jasa semakin ketat, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi yang dapat mendukung tujuan organisasi dalam bersaing di pasar nasional maupun internasional khususnya bidang retail. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Karyawan adalah penggerak utama kegiatan organisasi dalam pekerjaan sehari-hari. Pencapaian yang baik bagi suatu organisasi adalah dilihat dari tingginya produktivitas kerja para pegawainya. Oleh karena itu, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dan mampu memberikan hasil kerja atau prestasi kerja yang tinggi bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Prestasi kerja seorang pegawai tidak diperoleh begitu saja, melainkan melalui proses dan peraturan dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan pencapaian suatu proses evaluasi yang bersifat sistematis dari penilaian prestasi pekerjaan seorang karyawan guna mendorong pengembangan. Penilaian prestasi kerja merupakan tolak ukur dalam berbagai manajemen kinerja, berupa aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan

pekerjaan (Rachman, 2021). Penilaian prestasi kerja melalui proses penilaian yang jujur serta objektif dan ada tindaklanjutnya, maka para bawahan akan merasa mendapatkan perhatian dari atasannya yang akan mendorong semangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atas balas jasanya. Faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai, yaitu beberapa diantaranya: tingkat efikasi diri, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja.

Tingkat *self efficacy* karyawan perlu dipertimbangkan karena mempengaruhi peningkatan kualitas dan pengembangan pribadi. Menurut Munir (2022) menyatakan bahwa orang yang memiliki keyakinan tinggi pada kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang menantang juga harus lebih mungkin untuk menetapkan dan mengejar tujuan yang kompetitif. Tinggi atau rendahnya *self efficacy* setiap individu tentu berbeda, artinya karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi dapat mencapai tujuan yang diberikan. Pada kondisi yang sama, karyawan yang tidak efisien cenderung membuat pekerjaan tertentu menjadi beban. Pernyataan ini berbanding lurus dengan penelitian dari Khadijah dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Fenomena yang terjadi pada karyawan Colorbox Surabaya adalah kurangnya tingkat kepercayaan diri pada setiap individu karyawan. Karyawan cenderung merasa tidak percaya dalam pencapaian target tujuan perusahaan, dimana hal ini akan berdampak pada pemecahan masalah dalam setiap pekerjaannya. Tingkat efikasi diri yang tinggi, mampu menjadikan karyawan dapat lebih efisien ketika melakukan

pemecahan masalah dan dapat lebih produktif saat bekerja. Produktivitas kerja karyawan inilah yang membuat perusahaan tetap baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain meningkatkan kualitas produktivitas kerja dari karyawannya, sebuah organisasi juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah situasi keadaan yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, namun pada umumnya masalah lingkungan kerja ini tidak ditanggapi secara serius oleh organisasi. Menurut Norawati dkk. (2021) Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan sebaik mungkin, sehingga menghasilkan hasil kerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para karyawan, dimana jika karyawan merasa nyaman dan senang maka ia menggunakan waktu kerja secara efisien untuk melakukan aktivitas kerja yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian dari Latifah & Nurmalasari (2018) terjadi pengaruh yang kuat antara variabel lingkungan kerja fisik dengan Prestasi kerja karyawan. Pada kondisi di *store* Colorbox Surabaya, memiliki kondisi yang cukup nyaman baik dilihat dari *store* berada didalam *mall* yang terdapat AC, interior ruangan yang cukup tertata hingga sirkulasi udara yang cukup baik. Namun terdapat tempat yang sedikit mengganggu yaitu lingkungan kerja bagian *sales promotions* yang berdekatan dengan gudang penyimpanan barang *display products*. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kerja dan juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta loyalitas terhadap organisasi.

Organisasi juga perlu memperhatikan loyalitas kerja dari karyawannya karena selain lingkungan kerja, loyalitas kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Menurut Munir (2022) menjelaskan bahwa komponen komitmen atau loyalitas organisasi adalah kesediaan karyawan untuk terus menjadi bagian dari organisasi. Adanya loyalitas terhadap organisasi yang ideal menimbulkan keinginan dan semangat untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi. Hal tersebut berbanding lurus dengan penelitian Meyla (2021) yang menunjukkan bahwa semakin baik loyalitas kerja maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Secara umum, loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan kepada individu atau institusi, dengan cinta dan tanggung jawab, dan berusaha untuk memberikan layanan dan perilaku terbaik. Oleh karena itu, loyalitas yang dihasilkan juga memerlukan perhatian pimpinan agar karyawan secara konsisten menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi. Karena konsistensi loyalitas yang tinggi akan sangat mendorong karyawan untuk fokus dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan. Memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang optimal dalam bentuk prestasi kerja. Fenomena mengenai loyalitas kerja yang terjadi pada Colorbox Surabaya, masih kurangnya tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan dan ada beberapa karyawan masih perhitungan dalam bekerja lembur atau bekerja pada waktu libur.

PT. Delamibrands Kharisma Busana bergerak dalam bidang industri *fashion* didirikan tahun 1979 dan berhasil memasuki pasar internasional pada saat ekspor produk ke

Amerika dan Jepang. Dalam brands berkomitmen untuk membuat produk yang berkualitas. COLORBOX merupakan salah satu *brand* busana bagian dari grup PT. Dalam brands Kharisma Busana, *brand* Colorbox didirikan pada tahun 1994 dengan *store* pertama di Bandung. Dengan perkembangan yang semakin pesat tersebut, Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan prestasi. Ketika tujuan produksi tidak terpenuhi, karyawan sering menyalahkan orang lain. Selain itu, karyawan berasumsi bahwa ketika mereka mampu mencapai tujuannya, perusahaan akan menambah jumlah tujuan yang harus dicapai bulan depan, dan insentif yang diberikan oleh perusahaan masih kurang (Ramadhan, 2022).

Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan mampu bekerja dengan maksimal, tentunya akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen. Menanggapi fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Tingkat Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dalam brands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Efikasi Diri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dalam brands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya)?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dalam brands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya)?

3. Apakah berpengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya)?
4. Apakah Tingkat Efikasi Diri , Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis, maka terdapat dua tujuan yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus:

1.3.1 Tujuan Umum

1. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan jenjang strata satu atau sarjana pada Program Studi Manajemen.
2. Sebagai bentuk realisasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya).
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya).

3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya).
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Tingkat Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan untuk mampu memberikan wawasan ilmu pengetahuan sebagai bahan kajian ilmu ekonomi khususnya bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan analisis tingkat efikasi diri, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan PT. Delamibrands Kharisma Busana (Colorbox Surabaya).
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan kebijakan peraturan dengan memutuskan permasalahan yang ada terutama manajemen sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai bahan referensi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta

memberikan literatur bagi mahasiswa dengan masalah penelitian yang sama.

3. Bagi Peneliti

Sebagai wawasan dan ilmu pengetahuan dari proses penerapan penelitian ini, serta mengembangkan daya pikir dalam penelitian khususnya berkaitan dengan tingkat efikasi diri, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan prestasi kerja pada karyawan.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk menerapkan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh pada masa perkuliahan.