

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ditandai dengan munculnya berbagai inovasi baru tentu saja memberikan manfaat dan tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Untuk menyikapi perkembangan tersebut, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia, sebab Sumberdaya manusia merupakan salahsatu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu untuk menentukan langkah-langkah yang tepat guna mengoptimalkan kemampuan Sumberdaya Manusia, sehingga seluruh tenaga kerja atau karyawan dapat termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya sebuah peningkatan atau pengembangan Sumberdaya Manusia mengarah kepada upaya peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Upaya peningkatan ini dilakukan ini dilakukan oleh perusahaan agar mampu mengoptimalkan kemampuan ataupun peranan tenaga kerja dengan baik, guna mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut abeysinghe dan wijesinghe (2020), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan dalam melakanakan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu self efficacy, training, dan lingkungan kerja.

Self efficacy adalah suatu kepercayaan dan keyakinan diri individu atas kemampuannya untuk bekerja secara maksimal sehingga mampu memperoleh

suatu keberhasilan. Atau secara sederhana, self efficacy diartikan sebagai keyakinan orang untuk mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Self efficacy juga sangat penting untuk dimiliki oleh masing-masing individu atau karyawan, karena ketika seorang karyawan mampu meningkatkan kemampuan serta kepercayaan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan, maka perusahaan akan mampu beroperasi secara optimal dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Selain itu, self efficacy juga merupakan salahsatu factor internal manusia yang menjadi penentu terhadap setiap kegiatan yang akan dilakukan.

Self efficacy adalah penilaian diri apakah seseorang mampu melakukan sebuah tindakan, baik itu tindakan yang buruk maupun tindakan yang benar, serta tepat atau salah, serta bisa atau tidaknya melakukan sesuatu sesuai dengan syarat-syarat tertentu. Self efficacy ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita) karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan self efficacy menggambarkan penilaian kemampuan diri seseorang ( Alwison , 2012 :287 ).

Training ( pelatihan ) pada dasarnya adalah sebuah metode yang dilaksanakan oleh sebuah Perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Training juga dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan standarisasi perusahaan. Untuk menghasilkan sebuah sumberdaya manusia yang mampu memenuhi sebuah kualifikasi, maka perlu diadakan Upaya training ( pelatihan ).

Training juga merupakan sebuah proses yang sifatnya berkelanjutan, terutama di saat proses adaptasi teknologi dan pengetahuan, sehingga setiap karyawan

mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai target Perusahaan. (Hartanto, 2007).

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik bagi perseorangan maupun kelompok. Atau dalam artian lain, lingkungan kerja merupakan segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta keseluruhan metode yang digunakan .

Lingkungan kerja juga merupakan salahsatu aspek penting yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam suatu Perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu bekerja lebih semangat guna mencapai tujuan Perusahaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat pada karyawan dalam proses peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu mengembangkan potensi dan kinerja mereka dalam bekerja.

Pada era globalisasi ini, muncul tuntutan terhadap Perusahaan di berbagai sektor, termasuk sektor Pendidikan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan mudah di akses. Pelayanan yang baik pula akan menghadirkan sebuah kepercayaan terhadap Masyarakat. Namun hal ini tentu saja tidak mudah karena masih banyak institusi atau perguruan tinggi yang masih mengalami kekurangan dalam berbagai aspek. Situasi ini ditandai dengan banyaknya keluhan serta kritik yang disampaikan oleh Masyarakat sehingga menimbulkan persepsi negative tentang pelayanan dan kinerja instansi tersebut.

Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang dituntut untuk mengoptimalkan kualitas pelayanan yang baik terhadap mahasiswa maupun Masyarakat. Namun pada faktanya, masih banyak masalah yang dihadapi oleh karyawan tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang seperti beberapa pegawai yang belum mengoptimalkan kinerja kerjanya sehingga akibatnya tidak mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Oleh karena itu, beberapa faktor seperti self efficacy, training, dan lingkungan kerja menjadi aspek yang penting untuk mengukur peningkatan dan kinerja kerja suatu Perusahaan atau instansi.

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Self Efficacy, Training, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang** “

## B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian ini didasarkan pada uraian latar belakang diatas, dengan rincian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebar ?
2. Bagaimana pengaruh self efficacy, training, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan secara simultan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang ?
3. Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap kinerja kerja karyawan secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang ?
4. Bagaimana pengaruh training terhadap kinerja kerja karyawan secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang ?

## C. Tujuan penelitian

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

1. Untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kuisisioner yang disebar
2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara self efficacy, training, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial self efficacy terhadap kinerja

kerja karyawan tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Merdeka Malang

4. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial training terhadap kinerja kerja karyawan tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

#### D. Kegunaan Penelitian

##### 1. teoritis

Memberikan pengetahuan dalam konteks Manajemen Sumberdaya Manusia ( MSDM ) dengan menghadirkan suatu solusi dari masalah terkait kinerja kerja yang sedang dihadapi.

##### 2. Praktis

###### a. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang penanganan masalah Sumberdaya Manusia ( SDM ) khususnya pada beberapa variabel yang menjadi fokus penelitian, seperti self efficacy, training, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

###### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu solusi dalam pengambilan keputusan guna menemukan jalan keluar atau jawaban dari sebuah masalah terkait kinerja kerja karyawan dengan

menggunakan self efficacy, training, dan lingkungan kerja sebagai tolak ukurnya

c. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi salahsatu refensi untuk penelitian selanjutnya guna menangani permasalahan yang sama.