

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visinya misinya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai macam cara yang akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku karyawan (Afandi, 2018). Oleh karena itu, peran dari sumber daya manusia dalam pemerintahan ataupun organisasi sangat penting hal ini sependapat dengan asumsi Hasibuan (2019) bahwa karyawan yaitu suatu kepastian dengan berada didalam suatu organisasi, tanpa keterlibatan karyawan tidak akan terjadi kegiatan.

Menurut Raymond (2013) kinerja adalah tingkatan atau penilaian dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan. Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2016:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi merencanakan sebuah organisasi.

Penilaian kinerja memiliki faktor mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu faktor *self efficacy*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan seseorang yang percaya pada kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self efficacy* adalah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat mengeksekusi dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan individu pada saat kemampuan mereka melakukan tugas tertentu pada tingkat kinerja tertentu. Keyakinan pada kemampuan sendiri ini akan membuat seseorang kepercayaan diri dan kemampuan ini yang nantinya dapat digunakan untuk membantu karyawan lain yang kelebihan beban pekerjaan. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti & Suardana, 2015).

Menurut Kawet & Rimper, (2014) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu. Sedangkan menurut Cherian & Jacob, (2013) *self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya. Hal ini sependapat dengan peneliti lainnya seperti, Hidayat dan Setiawan (2016), Ary dan Sriathi (2019), Istiono (2020), Pulungan dan Rivai (2021) yang berasumsi bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

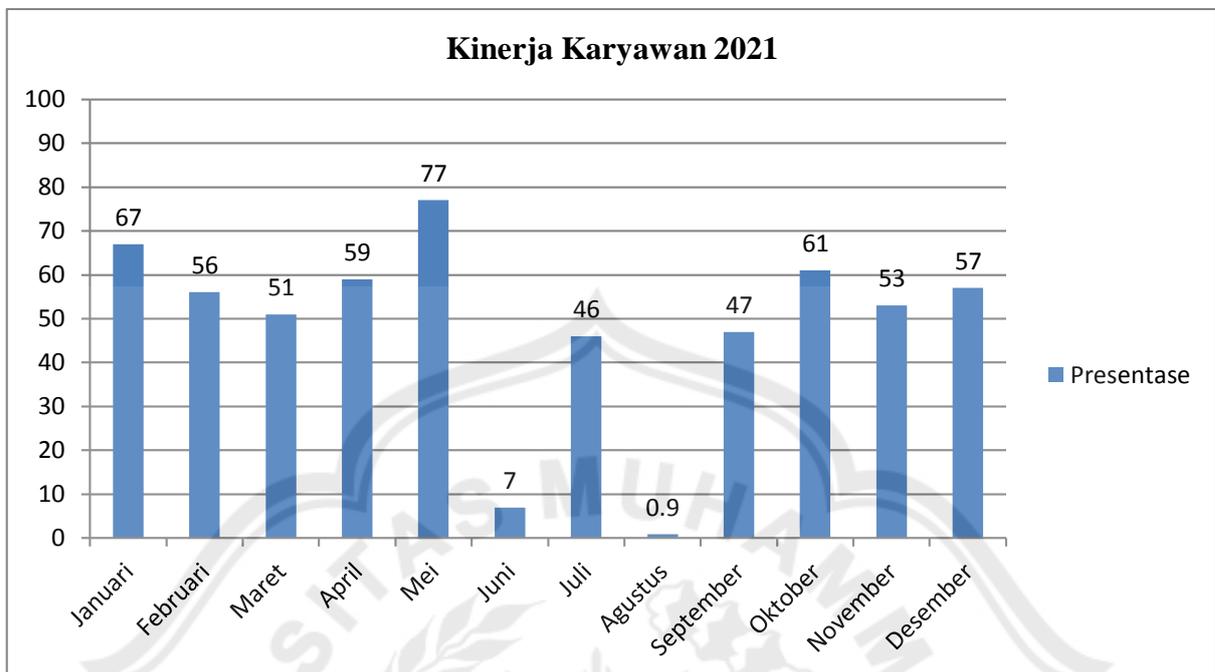
Dalam hal ini terkait dengan *self efficacy* di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali masih belum memberikan pengaruh yang maksimal terhadap kinerja karyawannya, tetapi ada juga *employee engagement* yang menjadi salah satu faktor keberhasilan untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Aktar & Pangil (2017), mengistilahkan *employee engagement* sebagai sejauh mana karyawan terlibat secara fisik, perhatian secara kognitif, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. *Employee engagement* adalah usaha yang dilakukan perusahaan guna memahami hubungan antar organisasi dengan karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. *Employee engagement* sendiri dapat dilihat dari dua sudut pandang, pertama dari sudut pandang perusahaan dan yang kedua dari sudut pandang karyawan. Sudut pandang perusahaan, *employee engagement* melihat bagaimana karyawannya dapat loyal dalam pekerjaannya, tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan semata namun dengan waktu yang tepat dan kualitas yang baik. Sedangkan dari sudut pandang karyawan, *employee engagement* membuat karyawan menyadari perannya dalam perusahaan sehingga mereka dapat terus bersemangat dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Kruse, (2012) *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maarif dan Lindawati K (2014:188) mengatakan bahwa *employee engagement* diartikan sebagai kesadaran dan kesungguhan atas wujud keinginan supaya tetap bertahan dan lanjut didalam suatu organisasi dengan cara berusaha, berkomitmen serta bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini sependapat dengan peneliti lainnya seperti, Cintani dan Noviansyah (2020), Chaerunissa dan Pancasasti (2021), dan Umihastanti dan Frianto (2022) yang berasumsi bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali, diperlukan dukungan dari setiap unsur di dalam maupun dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Kondisi hubungan kerja antar insan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali (Laporan Tahunan PT Angkasa Pura I, 2021).

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja yang diakibatkan oleh wabah *Virus Corona (Covid-19)*. Hal itu bisa dilihat dari grafik penilaian kinerja karyawan yang sudah diperhitungkan menggunakan sistem *e-performance* milik PT Angkasa Pura I (Persero) meliputi penilaian Absensi, Inovasi, Hasil Kerja dan Pengelolaan Cost yang cenderung *fluktuatif* di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali periode Januari-Desember 2021 pada gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1 Presentase Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali Tahun 2021



Sumber: PT.Angkasa Pura I, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, diketahui bahwa adanya permasalahan pada hasil kinerja yang berubah - ubah. Pada bulan Januari sebesar 67% ke bulan Februari sebesar 56%, penurunan kinerja yang cukup signifikan pada PT Angkasa Pura (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Bahkan penurunan paling drastis terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 0,9%. Ini menjadi kinerja paling buruk yang terjadi pada Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali karena adanya dampak dari efek *Virus Corona (Covid-19)* yang melanda di Bali pada tahun 2021. Tentunya karena efek tersebut Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali memakan kerugian hingga milyaran bahkan triliunan rupiah, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena dampak begitu besar sekelas Bandara Internasional yang memiliki tingkatan Kelas A di Indonesia atau dapat melakukan penerbangan langsung keluar negeri tanpa perlu transit dari Bandara lain. Apalagi dengan keadaan Bandara lain yang hanya memiliki tingkatan di Kelas B, pastinya lebih parah keadaannya. Maka dari itu peneliti mengangkat objek ini dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali”.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah *self efficacy* dan *employee engagement* yang terjadi di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali yang mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Diharapkan dapat dijadikan pemahaman bagi perusahaan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam keadaan apapun.
2. Bagi pihak lain/almamater
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan teori dan pengetahuan. Juga mampu dijadikan sebagai informasi tambahan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi penulis/ bagi pengembangan konsep dan ilmu
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan, lapangan, dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu berikutnya.

