

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi pada saat ini, salah satu sektor jasa yang menjadi andalan Indonesia adalah industri *food and beverage* yang semakin hari menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat. Banyak pengusaha yang berminat melakukan usaha di bidang ini dan mewujudkannya melalui pendirian bermacam-macam *coffee shop*. Untuk menghadapi persaingan antar kedai kopi yang semakin hari semakin ketat tentunya setiap kedai kopi diharuskan untuk terus berinovasi dan memberikan pelayanan yang terbaik dari apa yang bisa disajikan kepada konsumen. Khususnya dalam hal pelayanan yang dapat diberikan oleh karyawan diharapkan dengan kinerja karyawan yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan membeli lagi dan lagi dari bisnis perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Peningkatan jumlah kafe dan restoran di Kota Bogor pada akhirnya menimbulkan persaingan dalam bagaimana sebuah *cafe* atau restoran dapat bertahan dan tetap *survive* diantara banyaknya jumlah *cafe* dan restoran

yang telah lebih dahulu berdiri maupun yang baru berdiri. Maka dari itu perlu ditinjau kinerja karyawan pada kelangsungan cafe atau restoran yang ada untuk menjaga konsistensi dan standart yang sudah ditetapkan agar dapat bertahan dalam persaingan ini.

Menurut Gorap (2022:84) Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena dengan kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja organisasi. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya *Self efficacy* dan budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013:31) “*Self efficacy* berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas dan dapat dikatakan mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi memiliki sikap bahwa mempunyai energy (motivasi), Sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (presepsi peran), dan kompetensi (kemampuan) untuk menyelesaikan tugas”. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Self efficacy* sangat penting dimiliki karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang sukses. Asumsinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan

tersebut. Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi penting bagi perusahaan, karena terciptanya organisasi dan spesifik berkaitan dengan bagaimana organisasi dapat berperan guna menciptakan jati diri dan mengembangkan keikutsertaan pribadi dalam perusahaan serta memberikan pedoman tentang perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya, guna dapat menciptakan etos yang berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Busro dalam (Gorap, 2022:84) Budaya organisasi didalamnya terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang didalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap hari karyawan di perusahaan mempelajari budaya yang berlaku, apalagi bila karyawan sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja maka berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Budaya organisasi mensosialisasikan dan

menginternalisasi pada karyawan di perusahaan. Salah satu peran dari budaya organisasi adalah memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja perusahaan, terutama pada kinerja karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi juga mempunyai peran dalam menentukan arah perusahaan yaitu dengan mengarahkan apa yang boleh dilakukan

Penelitian ini difokuskan kepada karyawan PT Volcan Gunung Mas Sejahtera. PT Volcan Gunung Mas Sejahtera merupakan perusahaan yang berada di Bogor yang mengelola 3 kedai kopi yaitu Volcan coffee space, Bulan madu dan Kopi Kita. Volcan coffee space, Bulan madu dan Kopi Kita merupakan sebuah *coffee shop* yang ikut bersaing dalam maraknya peluang bisnis di bidang kuliner. *Coffee shop* ini didirikan oleh Arif ramadhan pada tahun 2019, beralamat di Jalan Guntur No. 34 RT 003 RW 003, Babakan, Kec. Bogor Tengah, Bogor, Jawa Barat. PT Volcan Gunung Mas Sejahtera menjual banyak produk, mulai dari kopi minuman panas yang berbasis *espresso*, dan minuman dingin, frappuccino blended coffee dan frappuccino blended cream, makanan ringan seperti cake, puff, cookies dan Makanan berat seperti Nasi Goreng dan lain sebagainya.

Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini merupakan Target dan realisasi PT Volcan Gunung Mas Sejahtera selama periode 2022 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

**Tabel 1**

Data Penilaian Kinerja Berdasarkan Target dan Realisasi  
PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera  
Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	100%	104,445,651	87%
Febuari	100%	88,564,960	74%
Maret	100%	105,671,766	88%
April	100%	74,745,605	62%
Mei	100%	123,025,297	103%
Juni	100%	81,402,918	68%
juli	100%	93,256,150	78%
Agustus	100%	82,149,704	68%
September	100%	96,212,014	80%
Oktober	100%	100,839,726	84%
November	100%	103,262,496	86%
Desember	100%	105,996,850	88%

Sumber : Data PT Volcan Gunung Mas Sejahtera (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dilihat bersama data di atas menunjukkan data target dan realisasi secara keseluruhan produk PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera dalam setahun mengalami kenaikan dan penurunan secara

fluktuatif, contohnya saja pada 4 bulan pertama, terjadi penurunan penjualan walaupun tidak drastis tetapi signifikan, lalu terjadi lonjakan kenaikan pada bulan Mei, hingga di angka Rp 123,025,297 dan menjadi pencapaian tertinggi selama tujuh bulan terakhir, tetapi kembali mengalami penurunan secara signifikan pada Juni hingga Desember. Ini diindikasikan bahwa tidak maksimalnya kerja dari masing-masing karyawan.

Peneliti merasa data sekunder dari perusahaan yang telah didapat masih kurang buat peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan menggunakan memperkuat penelitian, peneliti memakai pra survey kepada karyawan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera. Untuk melihat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan pra survey awal kepada 20 karyawan dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Pra survey *self efficacy* karyawan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera**

NO	PERNYATAAN	YA%	TIDAK%
1	Saya yakin dapat meningkatkan penjualan dari tahun sebelumnya	30%	70%
2	Saya yakin pelatihan yang telah diberikan perusahaan dapat meningkatkan penjualan	37%	63%
3	Saya yakin akan mencapai target penjualan jika atasan saling bekerja sama dengan bawahan.	33%	67%

4	Saya yakin kesuksesan perusahaan dalam penjualan menjadi acuan saya untuk mencapai target penjualan yang maksimal	37%	63%
---	---	-----	-----

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa ketidakyakinan karyawan dalam mencapai target penjualan belum sepenuhnya dimana menunjukkan mencapai 70%.. Keyakinan karyawan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan penjualan juga belum sepenuhnya yakin dimana menunjukkan 63%. Selanjutnya keyakinan saling bekerja sama antara bawahan dan atasan dalam mencapai target penjualan belum sepenuhnya dimana menunjukkan sebesar 67% dan keyakinan karyawan terhadap kesuksesan perusahaan dalam penjualan yang menjadi acuan untuk mencapai target maksimal juga belum sepenuhnya yakin dimana menunjukkan sebesar 63%.

Oleh karena itu, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi diyakini bisa melaksanakan tugas yang lebih baik ditimbulkan karena karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat, mampu mengerjakan tugas dengan taraf kesulitan yang tinggi serta berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. seseorang yang mempunyai *self efficacy* rendah tak akan bisa mengerjakan suatu hal dengan baik sebab tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya praktis. dengan rendahnya keyakinan diri dari seseorang untuk mengerjakan atau menuntaskan suatu tugas maka akan menghambat kinerja dari orang

tersebut serta menghambat organisasi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan pra survey awal kepada 20 karyawan dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Pra survey Budaya organisasi karyawan PT. Volcan Gunung Mas**

NO	PERNYATAAN	YA%	TIDAK%
1	Karyawan di perusahaan anda bekerja bersikap inovatif dan berani mengambil resiko	33%	67%
2	Karyawan menunjukkan sikap ketelitian serta kecermatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan	37%	63%
3	Kegiatan-kegiatan yang dilakukan lebih banyak di selesaikan secara tim dari pada individu	33%	67%
4	Karyawan yang ada selalu bersikap agresif dan kompetitif	70%	30%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi masih terbilang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Menurut Sutarno (2013:134-135) inovasi dalam organisasi didefinisikan sebagai cara-cara baru dalam pengaturan kerja, dan dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mendorong dan mempromosikan keunggulan kompetitif. Inti dari inovasi organisasi adalah kebutuhan untuk memperbaiki atau mengubah suatu produk, proses atau jasa. Sedangkan hasil pra-survey menerangkan 67%

karyawan belum mempunyai ide-ide yang inovatif buat pekerjaannya dan karyawan belum berani mengambil resiko dalam bekerja, selain itu 63% kurangnya ketelitian dalam menuntaskan pekerjaan dan 67% kurangnya kerjasama dengan tim atau rekan kerja sehingga mengalami kendala pada penyelesaian tugas yang diberikan. Dengan demikian budaya organisasi yang di terapkan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera masih belum optimal dikarenakan belum terciptanya rasa inisitif dan agresif untuk bekerja di dalam setiap individu karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera ”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum optimal ditinjau dari belum mencapai target yang diinginkan organisasi.
2. Ketidakyakinan karyawan dalam mencapai target penjualan
3. Ketidakyakinan pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan penjualan.
4. Ketidakyakinan kesuksesan perusahaan dalam penjualan menjadi acuan dalam mencapai penjualan yang maksimal
5. Masih terdapat karyawan yang kurang inovatif dan kurangnya keberanian dalam mengambil risiko.

6. Masih kurangnya ketelitian karyawan pada melakukan pekerjaan yang diberikan.
7. Masih terdapat karyawan yang belum produktif dan efektif dalam membuat kerjasama yang baik.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah ada dan memperoleh gambaran yang jelas, maka perlu adanya pembatasan persoalan. sebab itu, penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera dimana pengaruhnya akan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini dapat membentuk suatu kerangka garis lurus agar permasalahan tidak keluar dari pokok pembahasan judul serta dapat mudah dipahami oleh pembaca.

### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera?
3. Apakah *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

#### **A. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan

dengan pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### B. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui tingkat *Self Efficacy* Kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat Budaya Organisasi karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.
- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.
- d. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

##### 2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.
3. Bagi Pihak Lain
    - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
    - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

### **C. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab yang disusun dengan sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam pembahasan bab ini berisikan tentang penguraian masalah-masalah secara ringkas yang meliputi : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam pembahasan bab ini berisikan tentang penjabaran teoriteori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dan kerangka pemikiran serta hipotesis untuk membahas pokok permasalahan yang di uraikan.

### **BAB III : OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam pembahasan bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan, menjelaskan tentang metodologi penelitian, penjelasan tentang pengujian variable dan hipotesis

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan bab ini ini adalah bagian yang berisi hasil penelitian, hasil analisis data dan pembahasan yang terpadu. Hasil yang disajikan dituliskan dalam bentuk gambar dan tabel. Hasil analisis data disajikan dengan berisi hasil uji hipotesis yang telah dilakukan penulis. Dan terakhir pembahasan berisi tentang penafsiran penulis dan penjabaran terkait hasil penelitian terdahulu yang relevan.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pembahasan bab ini berisi mengenai kesimpulan memuat tentang pernyataan singkat hasil analisis dan hasil penelitian yang relevan. Dan juga berisi saran yang merupakan ulasan pendapat penulis terkait kemungkinan dan pemanfaatan hasil penelitian yang telah dilakukan