

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. SDM yang berkualitas akan menjadi modal utama untuk mampu bersaing di era globalisasi. Globalisasi merupakan suatu proses integrasi internasional yang mencakup aspek ekonomi, politik, sosial, budaya dan teknologi. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu keunggulan kompetitif suatu perusahaan dalam hal efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas dalam mencapai tujuannya (Suwanto et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan persoalan yang penting untuk dipelajari, sehingga manajemen sumber daya manusia merupakan ranah penelitian yang baik dan menarik. Agar kegiatan manajemen dapat berfungsi secara optimal, organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten dan terlatih dan kemudian berupaya agar organisasi dapat berjalan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Tiara et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan pencapaian sebuah badan atau lembaga. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang (Krisnawati & Bagia, 2021).

PT. TERA adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yaitu sekitar 100 orang. Selain itu, PT. TERA juga dihadapkan pada tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepercayaan diri karyawan, terutama dalam menghadapi beban kerja yang meningkat dan harapan untuk mencapai target bisnis yang ambisius. Oleh karena itu PT. TERA yang bergerak di bidang konstruksi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mampu menyelesaikan pekerjaan konstruksi yang kompleks dengan kerjasama tim yang kuat serta selalu mengutamakan keamanan dan keselamatan kerja.

Namun, faktanya, PT. TERA menghadapi masalah terkait kinerja karyawan yang tidak mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan, yang tercermin dari kemampuan, kualitas waktu, dan keamanan. yang disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Persentase Hasil Kinerja Karyawan PT. TERA

Unsur Penilaian	Realisasi			Target
	2020	2021	2022	
Kemampuan	90%	80%	70%	100%
Kualitas Waktu	80%	80%	90%	100%
Keamanan	80%	80%	80%	100%
Rata-rata	83,3%	80%	80%	100%

Sumber: Divisi PT. TERA

Menurut tabel 1.1 Dapat diamati bahwa persentase rata-rata evaluasi kinerja karyawan antara tahun 2020 hingga 2022 mengalami variasi., bahkan tidak mencapai target yang 100%, yang mana pada tahun 2020 dengan hasil rata-rata 83,3%, tahun 2021 dengan hasil rata-rata 80% dan tahun 2022 dengan hasil rata-rata 80%. Hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah beban kerja, kepercayaan diri, serta lingkungan kerja

Beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya (Mutiara, 2021). Nursiti dan Aditya, (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Beberapa karyawan mungkin tidak dapat bekerja secara optimal jika mereka diberi beban kerja yang melebihi kemampuan mereka.

Berdasarkan penelitian dari Hamizar, (2020); Nursiti dan Aditya, (2020); Putra dan Laily (2019) yang menemukan Adanya korelasi yang positif dan signifikan antara beban kerja yang ditanggung dengan kinerja karyawan.

Kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya Untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai sasaran. Orang yang percaya diri akan bersikap terbuka dan terus terang, sehingga jika kepercayaan diri ini hilang maka akan menghambat hubungan interpersonal dan mengarah pada hubungan yang dangkal. Hubungan yang baik akan terjadi jika masing-masing individu mau terbuka satu sama lain, mengungkapkan perasaan dan pikirannya. Kepercayaan diri merupakan sikap positif individu yang memungkinkannya mengembangkan nilai-nilai positif terhadap dirinya sendiri dan terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya sehingga dapat menimbulkan motivasi dalam diri karyawan Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan lebih baik. (Fitria et al., 2021)

Berdasarkan penelitian dari Fitria et al., (2021), Kaat et al., (2022), Maharani dan Frendika (2023) Mengemukakan bahwa tingkat kepercayaan diri berpengaruh positif secara besar terhadap kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen yang berada di sekitar seorang karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka saat bekerja dan melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung peningkatan prestasi kerja dan kepercayaan diri karyawan. Seorang pekerja yang merasa senang dengan lingkungan kerjanya cenderung merasa nyaman di tempat kerja, sehingga dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan efisien dan mencapai kinerja kerja yang tinggi pula (Sunatar, 2023). Lingkungan yang menyenangkan dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan, serta mendorong mereka untuk bekerja secara optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan penelitian dari Putri, (2020), Sugiarti (2020), Handayani dan Daulay (2021) Mengemukakan bahwa kondisi di tempat kerja berdampak secara positif dan penting terhadap produktivitas para karyawan. Penelitian ini sangat relevan dengan industri saat ini, karena perusahaan di berbagai industri menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi panduan bagi PT. TERA dalam mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan prestasi, membangun kepercayaan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Karenanya, riset ini

mungkin memberikan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kesuksesan jangka panjang PT. TERA di pasar yang kompetitif ini. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepercayaan Diri, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TERA.”**

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada konteks latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. TERA?
2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT.Tera?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. TERA?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di sebutkan, maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TERA
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan di PT. TERA
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TERA

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Manfaat bagi lembaga dari Penelitian adalah sebagai sumber informasi baru yang dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan beban kerja yang mereka tangani, kepercayaan diri dan lingkungan kerja

karyawan, yang mana ini dapat dilakukan agar menjadi motivasi karyawan itu sendiri dalam meningkatkan kualitas kinerja nya yang juga akan berdampak baik pada instansi itu sendiri.

2. Bagi Peneliti

Manfaat Penelitian bagi Peneliti sendiri adalah dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, pemahaman serta pengalaman dalam proses penelitian tersebut fokus pada hubungan antara beban kerja, tingkat kepercayaan diri, dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini berpotensi memberikan wawasan yang berharga untuk diterapkan dalam konteks masa depan.

3. Bagi Institusi

Manfaat Penelitian bagi Institusi adalah berguna nya keilmuan ini untuk dapat berkontribusi dalam kepustakaan terkait pengaruh beban kerja, kepercayaan diri serta lingkungan kerja yang dapat menjadi panduan baru tentang topik yang serupa lainnya.

