

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengadaan dan pengelolaan air bersih yang ditujukan untuk masyarakat yang diberikan oleh pemerintah, dikelola dalam bentuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai salah instansi pemerintah Badan Usaha Milik Daerah (PDAM), PDAM Tirta Dharma Kabupaten Pamekasan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Untuk itu perusahaan menginginkan setiap karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya di masa yang sekarang kinerja karyawan sedikit menurun dikarenakan adanya pandemi covid-19.

Corona Virus ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada Bulan Desember 2019 yang secara ilmiah disebut SARS Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Virus ini dinyatakan sebagai wabah penyakit yang global (pandemi) oleh WHO. Suatu pandemi dinyatakan ketika ada penyakit baru menyebar di seluruh dunia melampaui batas. Pandemi virus corona atau Covid-19 memang sangat menghambat seluruh aktivitas. Seperti halnya aktifitas belajar mengajar, aktivitas bekerjapun menjadi terhambat. Dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan beberapa efek terhadap kinerja karyawan. Perusahaan jugadituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional.

Pelatihan adalah salah satu cara yang diambil perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Meldona(2012), Pelatihan

mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keterampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat dan memberikan manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera. Dessler (2015) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pengajaran kepada karyawan baru atau karyawan lama mengenai keterampilan yang mereka butuhkan. Pelatihan untuk karyawan baru dilakukan agar karyawan mempunyai pengetahuan tentang perusahaan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Pelatihan juga merupakan suatu orientasi bagi karyawan baru dengan perusahaan. Bagi karyawan lama, pelatihan dilakukan untuk menutup gap atau perbedaan kemampuan karyawan satu dengan karyawan lain. Pelatihan juga dilakukan karena adanya kemajuan teknologi dan perubahan pekerjaan lain. Selain itu, beberapa perusahaan juga melakukan pelatihan untuk karyawan yang akan menyelesaikan masa bakti. Pelatihan ini dilakukan agar karyawan yang akan pensiun masih mampu mengelola keuangan secara baik walaupun sudah tidak bekerja di perusahaan lagi dan mencegah gangguan psikologi pasca pensiun.

Perusahaan juga mengharapkan karyawan mempunyai efikasi diri yang baik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Bandura dalam Pedrazza (2013), efikasi diri (*self efficacy*) mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Menurut Sari (2014) individu yang mempunyai motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan juga kemampuan akan mencapai kinerja yang lebih baik atau individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang baik percaya bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan yang sesuai dan mampu memenuhi usaha dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu individu tersebut percaya bahwa tidak ada hal yang dapat mengganggu mereka membuat kinerja yang tinggi. sebaliknya, jika karyawan mempunyai efikasi diri yang rendah maka individu tersebut percaya bahwa selalu ada halangan yang membuat mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Efikasi diri mempengaruhi pilihan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dan berapa lama durasi yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain efikasi diri, karyawan diharapkan memiliki motivasi, motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Purba (2004:67), "motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai". Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Jika karyawan sudah diberikan pelatihan, mempunyai efikasi diri yang baik, perusahaan mengharapkan karyawan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu karyawan harus bekerja secara maksimal agar dapat

melaksanakan semua pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal ini ditegaskan oleh Hesley dalam Natsiruddin (2011:34) yang menyatakan bahwa dengan adanya prestasi kerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat terwujud. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas, kualitas, sikap maupun inisiatif atau keadandalan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Kuantitas merupakan banyaknya hasil kerja karyawan sesuai waktu kerja, hal yang perlu diperhatikan adalah seberapa cepat seorang karyawan dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kualitas dapat diukur dari ketepatan, ketelitian dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Serta sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki pribadi yang baik dan menjaga nama baik perusahaan. Prestasi kerja merupakan kunci keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak di pelayanan masyarakat, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dharma Pamekasan selalu mengembangkan perusahaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pelatihan terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu, manajer di setiap divisi selalu berusaha meningkatkan efikasi diri para pekerja. Kinerja karyawan menjadi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006) bahwa dengan semakin ketatnya persaingan tingkat nasional maupun internasional, tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah hal yang penting. Namun, data dibawah menunjukkan bahwa terdapat permasalahan di dalam kinerja karyawan PDAM Pamekasan:

Tabel 1. 1Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Pamekasan

Bulan	Skor Penilaian Kerja (dalam %)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Agustus	9,58	0	0	0	6,84	43,83	32,87	6,8
September	0,69	0	0,69	5,59	19,58	25,89	39,16	8,39
Oktober	0	0,08	0,08	0,16	13,7	17,74	62,9	2,41

Sumber : Data Diolah, 2021

Keterangan :

1 = Gagal	5 = Cukup Baik
2 = Sangat Kurang	6 = Baik
3 = Kurang	7 = Sangat Baik
4 = Cukup	8 = Excellent

Pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui permasalahan di PDAM Pamekasan salah satunya terdapat indikasi penurunan perolehan skor penilaian kinerja karyawan yang dibuktikan dalam kolom angka nilai 8. Nilai 8 merupakan nilai tertinggi dalam penilaian kinerja PDM Pamekasan. Jika karyawan memperoleh nilai 8 maka karyawan tersebut mempunyai kinerja yang sangat baik. Pada bulan Agustus, sebanyak 6,8% karyawan yang mendapat skor 8 dan pada tahun September sebanyak 8,39% karyawan memperoleh nilai 8. Namun, pada bulan oktober hanya 2,41% karyawan yang memperoleh skor 8. Bisa dikatakan jumlah karyawan yang memperoleh skor 8 dari bulan agustus hingga oktober sangat fluktuatif. Presentase karyawan yang memperoleh skor 8 mengalami penurunan.

Permasalahan lain adalah masih adanya karyawan yang memperoleh nilai yang rendah. Nilai rendah adalah nilai dengan rentang antara 1-4. Menurut manajer PDAM Pamekasan, penurunan kinerja karyawanserta terdapat karyawan yang memperoleh nilai rendah diduga diakibatkan oleh karyawan yang

sering tidak mengikuti pelatihan. Pelatihan di PDAM Pamekasan sudah dilakukan secara rutin, namun beberapa karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan enggan datang saat pelatihan berlangsung. Seluruh karyawan PDAM Pamekasan sendiri setidaknya sudah pernah mengikuti pelatihan. Kemungkinan lain juga disebabkan karena karyawan kurang mempunyai rasa keterikatan kepada perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan jumlah karyawan PDAM Pamekasan bulan Agustus hingga Oktober mengalami penurunan. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi, akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan pelatihan, efikasi diri untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan, efikasi diri karyawan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Salah satunya penelitian yang dilakukan (Amandawati, 2016) yang berjudul “pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan dengan budaya kolektivisme sebagai moderator (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi regional IV Jateng dan DIY)”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Ardanti (2017) yang berjudul pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang mengangkat topik tentang pelatihan kerja juga sudah banyak. Penelitian yang dilakukan oleh (Yusnita, 2015) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor”. yang menemukan bahwa di zaman modern seperti sekarang, pelatihan

penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013) Pengaruh Pelatihan, Pembedayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa variable pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko (2014) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yatipai (2015) menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, juga menemukan hal yang sama bahwa Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang dilakukan untuk meneliti bagaimana pengaruh efikasi diri dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Pamekasan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Pamekasan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan melalui motivasi kerja?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Pamekasan
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Pamekasan

5. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan melalui motivasi kerja
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh peatihan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Pamekasan melalui motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan efikasi diri dan pelatihan terhadap motivasi kerja para karyawanPDAM Pamekasan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

