

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

PT Mitra Adiperkasa adalah perusahaan yang mengelola gerai produk olahraga yang terkemuka di Indonesia dengan lebih dari 150 merek terkenal dunia, termasuk lebih dari 40 merek yang dikelola secara eksklusif yang merupakan 10 produk unggulan perusahaan. Melalui penerapan strategi pemasaran multi-tier retail yang unik, PT Mitra Adiperkasa berhasil menjadi pemimpin pasar untuk segmen produk olahraga melalui tiga lini usaha utama perusahaan, yaitu *sports*, *leisure* dan *kids*, yang didukung oleh 8 jaringan pemasaran bagi beragam produk PT Mitra Adiperkasa, yang telah dikenal luas di seluruh Indonesia, di antaranya adalah *Planet Sports*, *Sports Station* dan *Kidz Station*. PT Mitra Adiperkasa juga mengelola beragam portofolio gerai yang hanya memasarkan satu merek, seperti *Skechers*, *New Balance*, *Reebok* dan *Converse*.

Pada tahun 2020, PT Mitra Adiperkasa melanjutkan penerapan strategi pertumbuhan yang dicanangkan sejak Penawaran Perdana Saham (IPO) dengan memadukan beragam akses pemasaran ritel bagi konsumen setia PT Mitra Adiperkasa di Indonesia. Perusahaan dalam hal ini memegang teguh komitmennya untuk menerapkan strategi jangka panjang perusahaan, yaitu “*Branded Commerce*” di seluruh kawasan Asia Tenggara bekerja sama dengan mitra terbaiknya guna meraih pertumbuhan berkelanjutan di kawasan. PT Mitra Adiperkasa juga mengoptimalkan beragam jalur pemasaran dengan memperluas pengadaan gerai yang menjual merek tunggal (secara *online & offline*) serta membuka peluang yang signifikan dan unik baik dalam bentuk gerai khusus yang menjual perlengkapan olahraga atletik (*athletic specialty*), butik *sneaker* atau *marketplace*. Investasi yang terus meningkat di bidang digital dan media sosial ternyata efektif dan efisien untuk mengakomodasi kebiasaan baru konsumen di kawasan ini dalam melakukan transaksi pembelian produk melalui *e-Commerce*. *Kidz Station* melalui *marketplace*. Pada tahun 2020 dan 2019, segmen ini berkontribusi 12,2% dan 11,2% terhadap total penjualan perusahaan.

Kesuksesan perusahaan PT Mitra Adiperkasa juga ditunjang oleh strategi *unified retail* yang mengintegrasikan *platform online*, *offline* dan program *loyalty*

menjadi satu jalur komunikasi pelanggan. Tim dari masing-masing merek kini turut bertanggung jawab atas penjualan ritel dan pemasaran multi-channel baik *online*, *offline*, portal media sosial maupun *marketplace*. Pemasaran *multi-channel* ini memberikan kenyamanan dan pilihan kepada pelanggan mengenai kapan, di mana dan bagaimana mereka membeli produk kami. Gerai *online* kami juga semakin bertumbuh selama masa pandemi. Platform yang PT Mitra AdiPerkasa miliki antara lain, *planetsports.asia*, *skechers.id*, *newbalance.co.id*, *crocs.co.id*, *reebok.id*, dll. Penjualan *online* memberikan kontribusi penjualan sebesar 10,9% pada tahun 2020.

Posisi PT Mitra Adiperkasa sebagai pemimpin pasar produk terkenal dunia ini tidak terlepas dari keberhasilan kami mengembangkan strategi pemasaran *multi-tier* yang unik dengan portofolio produk yang sangat beragam untuk memenuhi kebutuhan berbagai segmen pasar, terutama pengguna produk olah raga di Indonesia. Sebagian besar dari gerai ritel PT Mitra Adiperkasa berasal dari jaringan gerai milik Perusahaan, yaitu *PlanetSports.Asia*, *Sports Station*, *Golf House*, *Royal Sporting House*, *OGAAN*, *Kidz Station* dan *Planet Sports Kids*. Pada tahun 2020, PT Mitra Adiperkasa mengelola 6.672 karyawan, yang terdiri dari 680 karyawan (10,20%) yang ditempatkan di kantor pusat dan sebanyak 5.992 karyawan (89,80%) ditempatkan di gerai-gerai PT Mitra Adiperkasa di seluruh Indonesia. Jumlah tersebut menunjukkan penurunan sebesar 23,84% dibandingkan jumlah karyawan yang PT Mitra Adiperkasa kelola di tahun 2019.

1.1.2 Visi dan Misi Organisasi

Berikut ini merupakan visi dan misi PT Mitra Adiperkasa:

Visi

Untuk menjadi peritel *omni-channel* terkemuka di Indonesia.

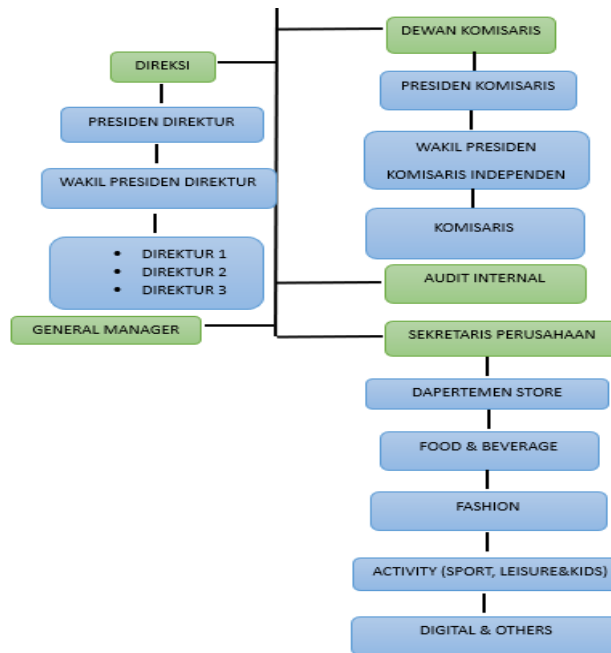
Misi

Untuk mendukung kesehatan, kebahagiaan dan gaya hidup yang lebih memuaskan bagi para pelanggan kami melalui portofolio merek kelas dunia dan jaringan ritel *omni-channel*.

1.1.3 Struktur Organisasi

Bagi PT Mitra Adiperkasa menjadi perusahaan yang terus berkembang dan maju itu merupakan hal yang utama bagi perusahaan, PT Mitra AdiPerkasa terus memberikan inovasi dan layanan yang semakin berkembang dengan kemajuan jaman. Maka dari

itu PT Mitra Adiperkasa membutuhkan karyawan yang dapat sepenuhnya memberikan perubahan terhadap perusahaan agar dapat terus berkembang. PT Mitra Adiperkasa juga memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk dapat mengembangkan potensinya dan memberikan keyakinan bahwa karyawan dapat mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai kegiatan yang mendukung untuk mengembangkan diri. Berikut struktur organisasi PT Mitra Adiperkasa:



Gambar 1. 1. Struktur Organisasi PT Mitra Adiperkasa

Sumber : Website PT Mitra Adiperkasa

Pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat Dewan Komisaris dan juga Direksi. Untuk Dewan Komisaris mencakup Presiden Komisaris Independen, Wakil Presiden Komisaris Independen, Komisaris. Untuk Direksi mencakup Presiden Direktur, wakil Presiden Direktur, dan terdapat 3 Direktur, dilanjutkan dibawah Dewan Komisaris, dan Direksi terdapat Audit Internal dan Sekretaris Perusahaan, dibawahnya terdapat *Dapartemen Store, Fashion, Active (Sport, Leisure, dan Kids), Food & Beverage, dan Digital & others*. Pendiri PT Mitra Adiperkasa yaitu PT Satya Mulia Gema Gemilang. Untuk total keseluruhan karyawan HR Managment pada PT Mitra Adiperkasa adalah 62 orang karyawan, sedangkan untuk total seluruh karyawan yang berada di kantor PT Mitra AdiPerkasa Jakarta totalnya adalah 250 orang. Untuk total seluruh karyawan di seluruh Indonesia adalah 25.000 karyawan termasuk pada anak perusahaan pada PT Mitra Adiperkasa.

PT.MAP merupakan perusahaan yang berkembang di tengah perkembangan industri retail yang semakin maju. PT. MAP dipilih karena telah memiliki ribuan karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia dan termasuk perusahaan yang sudah lama bertahan di bisnis retail Indonesia. Pertumbuhan bisnis PT. MAP di Indonesia sendiri telah mengalami beberapa kali pasang surut. Dikarenakan sangat tergantung dengan harga impor barang. Dan sangat tergantung dengan perkembangan kurs dollar. Karyawan departemen penjualan adalah ujung tombak kesuksesan di dalam perusahaan ini. Alasan dari pemilihan PT. MAP sebagai objek penelitian ini adalah skala PT. MAP yang sudah sangat besar dan memiliki rekanan merek dagang terkemuka yang sangat banyak di Indonesia. PT.MAP juga telah memiliki beberapa anak perusahaan berskala besar. PT Mitra Adiperkasa memiliki strategi-strategi yang membuat merek dagang tersebut selanjutnya dikenal oleh masyarakat. Tetapi perusahaan ini, khususnya HR management perlu dilakukan penelitian terkait pengaruh *self efficacy* guna pengembangan kinerja karyawan yang semakin baik. Selain itu, dalam perusahaan ini memiliki masalah dalam kedisiplinan pengelolaan sumber daya manusia karena tingkat turn over karyawan yang tinggi dan banyaknya karyawan yang mencari kesempatan bekerja di tempat lain. Padahal disisi lain, PT.MAP sudah berusaha membuka kesempatan pada karyawan dengan mengadakan pelatihan pengembangan diri yang disediakan di kantor pusat dan memberikan fasilitas yang menunjang kebutuhan para karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai atas seluruh aktivitas yang dijalankan dengan pendayagunaan sumber daya yang tersedia, yang diukur dengan menggunakan ukuran atau standar tertentu.

1.2 Latar Belakang Masalah

Pada era bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis seperti saat ini, perusahaan-perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT Mitra Adiperkasa agar tetap kompeten dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. PT Mitra AdiPerkasa, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor tertentu, juga memiliki tantangan yang sama dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, dua faktor utama yang potensial memengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* (kepercayaan diri) dan kepuasan kerja. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam mengoordinir dan mengarahkan kemampuannya dalam melakukan suatu tugas yang

diberikan (Anugrah, 2022). Sementara itu, kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Nabawi, 2019). Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian dan pemahaman mengenai pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di perusahaan PT Mitra AdiPerkasa. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali lebih dalam mengenai hubungan antara *self efficacy* dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu, PT Mitra AdiPerkasa sebagai perusahaan besar yang beroperasi di berbagai bidang, seperti ritel, *fashion*, dan lainnya, memiliki beragam jenis pekerjaan dan tingkat tanggung jawab. Oleh karena itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan terfokus, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lebih baik. Dengan mengidentifikasi dan memahami pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, PT Mitra AdiPerkasa dan perusahaan-perusahaan serupa dapat mengambil tindakan yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra AdiPerkasa, yang akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan dan pertumbuhan bisnis mereka.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan aktivitas dan kejadiannya sendiri di lingkungannya (Pratiwi & Hayati, 2021). Keyakinan yang positif dalam tindakan pasti memunculkan potensi perkembangan seseorang, sehingga kepercayaan diri merupakan syarat yang sangat penting seiring dengan kecerdasan dan pengalaman. Rasa percaya diri tidak hanya meningkatkan potensi tetapi juga meningkatkan kinerja dalam berbagai pekerjaan. *Self Efficacy* mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga mengacu pada kemampuan seseorang untuk meningkatkan prestasi. Memiliki efikasi diri yang kuat, sangat penting untuk menurunkan kecemasan yang sedang dihadapi, sehingga dengan adanya *self efficacy* yang baik dapat meningkatkan prestasi (Helsa & Lidiawati, 2021). Untuk memenuhi *self efficacy* pada perusahaan maka terdapat variabel yaitu, daftar nama jabatan dan pelatihan.

Berikut merupakan daftar nama jabatan pada PT Mitra Adiperkasa, terkait dengan jabatan dari tahun ketahun tidak mengalami perubahan.

TABEL 1. 1
DAFTAR NAMA JABATAN PT MITRA ADIPERKASA

No	Nama Jabatan
1	Presiden Komisaris
2	Komisaris
3	Komisaris Independen
4	Presiden Direktur
5	Direktur
6	General Manager
7	Audit Internal
8	Sekretaris Perusahaan
9	Komisaris

Sumber: PT Mitra AdiPerkasa

Selain terdapat daftar nama jabatan, pada variabel ini juga terdapat pelatihan-pelatihan untuk pengembangan karyawan HR Management PT Mitra AdiPerkasa.

TABEL 1. 2
PELATIHAN PADA PT MITRA ADIPERKASA

No	Nama Kegiatan Pelatihan	Keterangan
1	Pelatihan Berkualitas Untuk Komunitas	Perusahaan percaya bahwa pengetahuan harus dibagikan - <i>MAP Retail Academy</i> menyediakan pelatihan kepada pihak eksternal untuk memperkuat Industri Ritel Indonesia.
2	<i>MAP RETAIL ACADEMY.</i>	Perusahaan menyediakan banyak peluang pelatihan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan karir mereka

Sumber: PT Mitra AdiPerkasa

Dalam tabel 1.2 Tabel Kegiatan Pelatihan, terdapat 2 kegiatan yang PT Mitra Adiperkasa telah berikan kepada karyawannya, yakni adalah pelatihan berkualitas untuk komunitas, pada pelatihan tersebut PT Mitra Adiperkasa bermaksud untuk memperkuat industri retail Indonesia. Selanjutnya ada *MAP Retail Academy*, yang

dimana ini merupakan program pelatihan yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan karir seluruh karyawan.

Hasibuan (2009) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja juga berkaitan salah satunya dengan imbalan.” PT Mitra AdiPerkasa memberikan imbalan kepada seluruh karyawannya yaitu :

1. Gaji
2. Upah Lembur
3. Tunjangan Transportasi
4. Tunjangan Makan
5. Tunjangan Jabatan
6. Tunjangan Hari Raya
7. Tunjangan Akhir Tahun
8. Tunjangan Kesehatan
9. Tunjangan Hari Tua
10. Tunjangan Ketenagakerjaan & Kecelakaan

Dapat dilihat pada tabel struktur gaji diatas bahwa pada PT Mitra Adiperkasa tidak ada perbandingan secara signifikan pada struktur gaji. Seluruh jabatan mendapatkan hak yang sama, yakni gaji, upah lembur, tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan ketenagakerjaan dan kecelakaan. Namun disini yang membedakan hanya terdapat pada nominalnya saja, terkait dengan nominal yang di dapatkan itu bersifat rahasia dan tidak boleh sembarangan orang tau tentang nominal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

PT Mitra AdiPerkasa juga pernah mendapatkan penghargaan karena hasil kerja kerasnya maka PT Mitra AdiPerkasa bisa mendapatkan berbagai penghargaan. Penghargaan tersebut diantaranya adalah:

TABEL 1. 3.
PENGHARGAAN PERUSAHAAN

No	Penghargaan	Tahun
1.	Analysts Favourite In The Consumer Cyclical Sector -	2022

Bersambung

Lanjutan Tabel 1.3

No	Penghargaan	Tahun
	CSA Institute-	
2.	Badan Usaha Terbaik -BPJS Ketenagakerjaan-	2022
3.	Bangkit Pada Tahun Perubahan (Kategori Ritel) - Bisnis Indonesia-	2022
4.	Sebagai 25 Seller Terbaik Dengan Pertumbuhan Tertinggi (Kategori Fashion) -Lazada Indonesia-	2022
5.	Distribution Partner Of The Year Award -Hoka Fly Humanfly-	2022
6.	APAC Sales Winner For 2022 Award -Lacoste-	2022
7.	Best Rissing Star (Women's Fashion) -Blibli-	2022
8.	Best Companies To Work For In Asia 2023 -HR Asia-	2023
9.	Best Validitas NIK Tenaga Kerja Non Aktif -BPJS-	2023
10.	2023 Bertumbuh di Era Baru (Kategori Ritel) -Bisnis Indonesia-	2023
11.	Top Sell-In Performing Store Award	2023
12.	Best Pop Up Store H1 2023 Award	2023
13.	The Best Bold Mover -Experience Award-	2023
14.	Best Opening Performance Award	2023
15.	1 st Place-Hygiene and Sanitary Award -Plaza Indonesia-	2023
16.	Best Pop Up Store H1 2023 Award	2023
17.	Best Validitas NIK Tenaga Kerja Non Aktif -BPJS-	2023
18.	The Best Bold Mover -Experience Award-	2023
13.	The Best Bold Mover -Experience Award-	2023

Sumber: PT Mitra AdiPerkasa

Pada tahun 2022 PT Mitra AdiPerkasa berhasil meraih total tujuh penghargaan dalam kurun waktu satu tahun, penghargaan tersebut tercantum pada tabel diatas. Ditahun 2023 perusahaan PT Mitra AdiPerkasa berhasil mendapatkan total delapan penghargaan dalam kurun waktu satu tahun. Semua penghargaan yang di dapatkan dalam waktu dua tahun, mulai dari tahun 2022-2023 tidak luput dari hasil kerja keras dari seluruh karyawan yang bekerja pada PT Mitra AdiPerkasa. Dari tahun 2022 hingga tahun 2023 PT Mitra AdiPerkasa berhasil mendapatkan total lima belas penghargaan yang diraihnya.

Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Chasanah (2008:17), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja tau yang disebut dengan *self concept*. Salah satu unsur dalam *self concept* adalah *self efficacy* Dari sudut pandang eksternal *self concept* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan presepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (Sebayang, 2017).

Dari didapat sat in berdasarkan Tabel 1.3, hanya menunjukkan keberhasilan yang dicapai oleh PT Mitra AdiPerkasa pada tahun 2022 hingga tahun 2023, belum ada data ataupun penelitian yang menunjukkan perkembangan kinerja karyawan secara individual berdasarkan *self concept* masing masing karyawan dalam hal ini *self efficacy*, seperti yang disampaikan oleh Ibu Faisyah Novianida Putri selaku VP Human Resource di PT Mitra AdiPerkasa bahwa "Penelitian mengenai self efficacy memang diperlukan di kantor ini (bidang HR Management PT Mitra AdiPerkasa), namun belum ada penelitian mengenai hal tersebut, sehingga kami dari pihak Human Resource belum tahu apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika memang ada keterkaitannya dengan kinerja individu, kedepannya perlu diberikan pelatihan mengenai self efficacy kepada karyawan HR Management di PT Mitra AdiPerkasa ". Oleh karena itu, berdasarkan *statement* dari VP Human Resource PT Mitra AdiPerkasa, maka peneliti akan mengangkat *self efficacy* sebagai

salah satu subjek yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mitra AdiPerkasa. Hal ini dapat dijadikan issue aktual untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena target yang akan dicapai untuk tahun selanjutnya selalu meningkat.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja, terdapat beberapa variabel yang dimana variabel tersebut mencakup daftar Absensi karyawan PT Mitra AdiPerkasa yang berada dikantor pusat pada periode Januari hingga Desember 2022.

TABEL 1. 4.
DAFTAR ABSENSI

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Tanpa Keterangan	% Absen
1	Januari	60	26	8	0,51%
2	Februari	50	18	14	1,56%
3	Maret	40	22	4	0,45%
4	April	35	19	3	0,45%
5	Mei	50	18	14	1,56%
6	Juni	45	21	3	0,32%
7	Juli	50	17	16	1,88%
8	Agustus	50	22	6	0,55%
9	September	55	22	11	0,91%
10	Oktober	30	21	12	1,90%
11	November	55	23	9	0,71%
12	Desember	60	22	0	0,00%

Sumber: Data Internal Perusahaan PT Mitra AdiPerkasa

Pada tabel 1.4 menerangkan total kehadiran seluruh karyawan kantor pusat PT Mitra AdiPerkasa dari bulan Januari hingga Desember 2022. Dapat dilihat disini bahwa jumlah kehadiran mengalami perubahan disetiap bulannya. Pada bulan Januari jumlah karyawan ada 60 dengan 26 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,51%. Pada bulan Februari jumlah karyawan ada 50 dengan 18 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 1,56%, bulan Maret jumlah karyawan ada 40 dengan 22 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,45%, pada bulan April jumlah karyawan ada 35 dengan 19 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,45%, bulan Mei jumlah karyawan ada 50 dengan 18 hari kerja, dengan presentase absen

yaitu sebesar 1,56%, pada bulan Juni jumlah karyawan ada 45 dengan 21 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,32%, bulan Juli jumlah karyawan ada 50 dengan 17 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 1,88%, bulan Agustus jumlah karyawan ada 50 dengan 22 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,55%, pada bulan September jumlah karyawan ada 55 dengan 22 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,91%, pada bulan Oktober jumlah karyawan ada 30 dengan 21 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 1,90%, bulan November jumlah karyawan ada 55 dengan 23 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,71% dan pada bulan Desember jumlah karyawan ada 60 dengan 22 hari kerja, dengan presentase absen yaitu sebesar 0,00%. Jumlah total *turnover* pada PT Mitra AdiPerkasa tahun 2020 hingga tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.5.

TABEL 1. 5.
TURNOVER PT MITRA ADIPERKASA

Keterangan	2022	2021	2020
Pensiun	25	10	5
Mengundurkan Diri	10	0	1
Meninggal Dunia	1	0	0
Diberhentikan	0	0	35
Jumlah	36	10	41

Sumber : PT Mitra AdiPerkasa

Pada tabel 1.5 menunjukkan angka *turnover* karyawan selama 3 tahun berturut-turut, jumlah tersebut mengalami perubahan disetiap tahunnya. Pada tahun 2020 terdapat 5 orang karyawan yang mengalami pensiun, mengundurkan diri sebanyak 1 orang, meninggal dunia sebanyak 0 orang, dan diberhentikan sebanyak 35 orang, maka total dari tahun 2020 yaitu sebanyak 41 orang yang terdiri dari pensiun, mengundurkan diri, dan diberhentikan. Hal ini terjadi pada diberhentikan terbanyak di tahun 2020 karena pada tahun 2020 dunia mengalami bencana penyakit yaitu Covid-19, maka dari itu perusahaan pada tahun 2020 memutuskan untuk melakukan kepada karyawannya. Pada tahun 2021 karyawan yang mengalami pensiun terdapat pada 10 orang karyawan, mengundurkan diri, meninggal dunia, dan diberhentikan sebanyak 0 orang, maka total dari tahun 2021 sebanyak 10 orang yaitu yang hanya mengalami pensiun saja. Pada tahun 2022 yang mengalami pensiun yaitu sebanyak 25 orang karyawan, mengundurkan diri sebanyak 10 orang, meninggal

dunia 1 orang, dan yang diberhentikan sebanyak 0 orang. Maka total pada tahun 2022 yaitu sebanyak 36 orang.

Berdasarkan data tersebut, 10 karyawan pada tahun 2022 telah meninggalkan perusahaan atau turnover. Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover yaitu personality-job fit. Personality-job fit adalah adanya kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Menurut Saraswati (2017), kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu-individu itu berhasil mencocokkan kepribadian mereka dengan lingkungan pekerjaan. Salah satu unsur penting dari kepribadian yaitu self-efficacy.

Berdasarkan data dan fenomena yang sudah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra AdiPerkasa”**

1.3 Rumusan Masalah

Dari hasil paparan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa :

- a. Terdapat gap antara *self efficacy* dan kinerja karyawan pada PT Mitra AdiPerkasa.
- b. Terdapat gap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Mitra AdiPerkasa.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis *Self Efficacy* pada perusahaan PT Mitra Adiperkasa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan HR Management pada perusahaan PT Mitra Adiperkasa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan HR Management pada perusahaan PT Mitra Adi Perkasa, baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membagikan pemikiran mengenai perkembangan sistem teknologi dan pengaruhnya terhadap individu yang

menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan, serta dapat memperbanyak literatur kepustakaan.

b. Aspek Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui sumber daya manusia yang menjadi bagian dari perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan tentang teori *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Teori-teori tersebut kemudian disusun sebagai kerangka pemikiran pada penelitian ini. Pada bagian ini juga disertakan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas pengujian data yang digunakan, pengujian hipotesis, dan diskusi penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini membahas hasil penelitian, kendala, dan juga rekomendasi yang diharapkan untuk membantu pihak yang bersangkutan.