

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan secara konsisten dalam memproduksi barang atau jasa dengan mencapai nilai keuntungan dalam bentuk materil maupun non materil. Di era *pandemic* yang kian stabil ini, telah banyak perusahaan yang telah mengurangi sumber daya manusia dalam menutupi kerugiannya. Hal ini mengakibatkan pertumbuhan perekonomian semakin menurun, dikarenakan perusahaan masih perlu waktu dalam menyesuaikan diri dari dampak era *pandemic* beberapa tahun silang. Pada tahun 2023 silang, pertumbuhan ekonomi Indonesia turun menjadi 5,05% dari tahun sebelumnya yaitu 5,31 persen, hal ini sejalan dengan perkiraan akibat perlambatan ekonomi global dan aktivitas domestik yang terdampak inflasi tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan ada beberapa perusahaan yang berhasil beradaptasi dalam artian *survive* dari keadaan *pandemic* ini dan adapula beberapa perusahaan yang melakukan pailit dalam artian tidak dapat bertahan dalam keadaan *pandemic*. Sebagai contoh Pabrik BATA yang mengalami kerugian sebesar 6,5 milyar rupiah pada periode tiga bulan terakhir karena dampak dari covid-19 dan adanya permintaan konsumen yang berubah ubah, sehingga menutup operasionalnya pada 30 april 2024 lalu. Dengan itu dapat menjadi gambaran perlunya setiap perusahaan memiliki kemampuan menyesuaikan diri untuk dapat melakukan perubahan setiap waktunya, dalam hal ini tertuju juga kepada karyawan yang dapat fleksibel dan memiliki kompetensi yang tinggi. Agar nantinya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal termasuk mencapai target yang diinginkan perusahaan. Solusi tersebut tentu menggunakan beberapa strategi salah satunya adanya penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan penilaian yang lebih akurat dan signifikan, baik itu dalam mengembangkan kemampuan karyawan maupun meningkatkan suatu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Kinerja karyawan ini dapat menjadi acuan dari kualitas perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya, serta

karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berpeluang untuk mendapatkan suatu penghargaan seperti promosi, mendapat bonus maupun kenaikan gaji. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sehingga perlunya pengoptimalan kinerja karyawan untuk mencapai pekerjaan yang efektif dan efisiensi.

Sutrisno (2010), menyatakan kinerja merupakan hasil kegiatan yang dicapai oleh seorang maupun sekelompok orang pada suatu organisasi, dengan terdapat kewenangan dan tanggung jawab kepada masing-masing individu tersebut, dalam bentuk menggapai tujuan organisasi melalui cara yang adil, tidak melanggar hukum dan memiliki moral ataupun etika. Wewenang akan diterima karyawan ketika kebutuhannya dapat terpenuhi, dan mampu mengembangkan dirinya. Perusahaan terdiri dalam beberapa bentuk, ada yang bersifat *tangible* dan *intangible*. *Tangible* merupakan sesuatu yang dapat diukur atau terdapat standarnya, sedangkan *intangible* merupakan sesuatu yang tidak dapat diukur seberapa standarnya. Pada hal ini bergantung pada proses pelaksanaan dan bentuk pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang berada di perusahaan ditentukan dan dihasilkan oleh faktor dan kondisi pada diri karyawan.

Permasalahan kinerja akan selalu berkaitan dengan pihak manajemen perusahaan, maka dari itu perlunya mengetahui indikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kinerja karyawan dapat membantu manajemen perusahaan menentukan kebijakan dan metode peningkatan kinerja yang dibutuhkan. Sehingga peningkatan kinerja yang diperlukan akan mempercepat hasil yang diinginkan dari perusahaan, dan tentunya hal ini menjadi harapan setiap perusahaan mempunyai karyawan yang menghasilkan kinerja yang optimal.

PT. Parit Padang Global merupakan distribusi produk perawatan kesehatan dengan cakupan seluruh Indonesia, memiliki 25 cabang dan memiliki jaringan yang luas menjangkau rumah sakit sebesar 95% dan apotek nasional serta outlet modern dan beberapa gerai konsumen. PT. Parit Padang memiliki lebih dari 500

tenaga penjualan mencakup 18.000 outlet medis dan 15.000 gerai konsumen secara langsung. Salah satu diantaranya berada di Pekanbaru telah mendistribusikan pada rumah sakit 100% dan outlet apotik 90% pekanbaru. Berikut penjualan dari beberapa perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

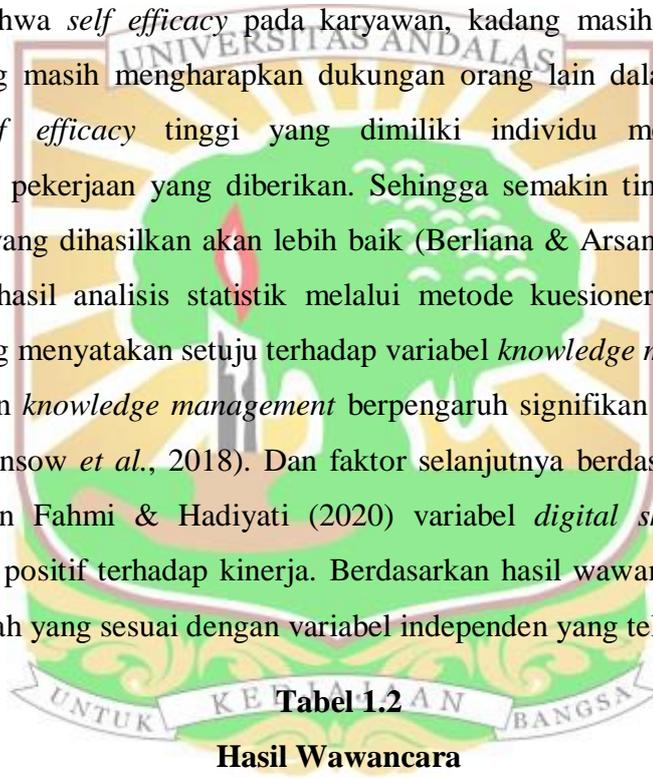
Tabel 1.1
Penjualan Perusahaan Farmasi dan Distributor

Penjualan Perusahaan Farmasi dan Distributor /Tahun					
No.	Nama Perusahaan	2020	2021	2022	2023
1.	Kalbe Farma Tbk	5.795.613 Jutaan	6.015.414 Jutaan	7.015.705 Jutaan	7.869.160 Jutaan
2.	Tempo Scan Pacific Tbk	2.765.411 Jutaan	2.743.631 Jutaan	3.233.702 Jutaan	2.972.443 Jutaan
3.	Kimia Farma	2.402.279 Jutaan	2.300.195 Jutaan	2.260.504 Jutaan	2.303.673 Jutaan
4.	PT. Parit Padang Global (SOHO)	1.693.219 Jutaan	1.626.566 Jutaan	1.838.988 Jutaan	2.057.257 Jutaan
5.	Indo Farma Tbk	148.167 Jutaan	373.204 Jutaan	339.027 Jutaan	169.795 Jutaan

Dari tabel 1.1 sesuai data penjualan akhir tahun yang diberikan, PT Parit Padang Global (SOHO) mengalami peningkatan penjualan dari tahun 2020 ke tahun 2023. Pada tahun 2022, penjualan perusahaan mencapai 1.838.988 jutaan, dan meningkat menjadi 2.057.257 jutaan pada tahun 2023. Namun, jika dibandingkan dengan perusahaan lain dalam daftar tersebut, PT Parit Padang Global (SOHO) masih memiliki penjualan yang lebih rendah dibandingkan dengan Kalbe Farma Tbk, Tempo Scan Pacific Tbk, dan Kimia Farma Tbk yang memiliki penjualan yang lebih tinggi dalam rentang jutaan. Berdasarkan studi awal melalui wawancara kepada karyawan dari PT. Parit Padang Global di kota

Pekanbaru, terdapat bahwa walaupun sudah terjadi peningkatan penjualan dalam kurun waktu 4-5 tahun terakhir namun harapan target yang telah ditetapkan masih rendah. Tentunya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain maka harus meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang terbaik dan dimana berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat kinerja karyawan terhubung dengan performa dari suatu perusahaan (Ghafur *et al.*, 2020).

Dari beberapa literasi terdahulu ditemukan bahwa *self efficacy* punya kontribusi terhadap kinerja, hasil wawancara awal dengan manajemen di perusahaan bahwa *self efficacy* pada karyawan, kadang masih saja ditemukan karyawan yang masih mengharapkan dukungan orang lain dalam penyelesaian tugasnya. *Self efficacy* tinggi yang dimiliki individu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik (Berliana & Arsanti, 2018). Faktor lainnya pada hasil analisis statistik melalui metode kuesioner dari tanggapan responden yang menyatakan setuju terhadap variabel *knowledge management*. Hal ini menunjukkan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Monsow *et al.*, 2018). Dan faktor selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan Fahmi & Hadiyati (2020) variabel *digital skill* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan indikasi masalah yang sesuai dengan variabel independen yang telah dipilih yaitu:



Tabel 1.2
Hasil Wawancara

Masalah	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	Pada karyawan PPG terkadang berinisiatif untuk membantu pekerjaan lain, namun hal tersebut dilakukan jika ada waktu luang atau waktu lebih
<i>Knowledge Management</i>	Pelaksanaan training pada karyawan diberikan 2-3 kali setiap tahunnya dan juga diberikan training jika terdapat karyawan baru atau system baru yang akan digunakan

<i>Digital Skill</i>	Karyawan PPG memiliki pengalaman kerja 5-10 tahun, sebagaimana apakah hal ini masih sangat diperlukan atau tidak
----------------------	--

Hasil wawancara yang telah dilakukan terdiri dari beberapa narasumber yaitu direktur utama dan supervisor pemasaran dari PT Parit Padang Global di kota Pekanbaru. Dimana berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan menjadikan direktur dan pihak-pihak lainnya sebagai narasumber penelitian (Rihardjo, 2021). Maka dari itu terdapat masalah yang dapat dibahas dimana penulis mengambil 3 parameter yang akan dimasukkan kedalam penelitian ini yaitu *self efficacy*, *knowledge management* dan *digital skill*.

Keterikatan mengenai kinerja tidak terlepas pada *self efficacy* yang merupakan suatu keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kaitan *self efficacy* menjadi dasar karyawan bagaimana suatu perusahaan dapat menumbuhkan kembangkan potensi karyawan dan motivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan meyakinkan kepada karyawan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Menurut Lunenburg (2011) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang yang mampu menyelesaikan maupun menghadapi masalah dalam berbagai keadaan dan dapat menentukan sikap tindakan dalam menyelesaikan masalah atau tugas tertentu, sehingga tindakan dalam rintangan dapat teratasi dan mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri merupakan penilaian diri, bisa dinilai berperilaku buruk maupun berperilaku yang baik, efikasi menggambarkan bentuk yang ideal atau hal lazimnya bisa tercapai, sedangkan efikasi diri secara keseluruhan penilaian dari kemampuan diri (Alwisol, 2009).

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* memiliki hasil penelitian yang berbeda beda. Pada penelitian Noviawati, (2016) terdapat signifikan *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Sebayang & Sembiring, (2017) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada Aisyiyah et al., (2022) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian yang menjadi langkah kedua dalam mencapai kinerja karyawan yaitu *knowledge management*. Kaitan *knowledge management* ini menjadi pemahaman lanjutan bahwasannya dalam sebuah perusahaan perlunya pengelolaan secara bersama bukan secara individu untuk menciptakan hidupnya perusahaan dengan terorganisir. *Knowledge management* ini menurut (Dalkir, 2011), suatu bentuk terselubung didalam kinerja dari setiap organ yang terkait secara terstruktur dan berupaya mengembangkan SDM (sumber daya manusia), teknologi, sistem dan struktur organisasi dalam menyelaraskan kreatifitas dan meningkatkan nilai dari roda perusahaan/organisasi. Koordinasi dapat digapai melalui hasil, memilah dan menerapkan wawasan dengan memanfaatkan pengalaman dan kegiatan yang sudah didapat di industri untuk melanjutkan training dari perusahaan.

Adapun beberapa hasil penelitan mengenai *knowledge management*. Pada penelitian Pritania, (2017) *knowledge management* terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia SKK BRI Kota Samarinda. Pada penelitian Lidya & Victor, (2016) *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulut Go Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Penelitian Laoh et al., (2016) *knowledge management* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank National Nobu Area Manado.

Digital skill sangat penting di zaman sekarang ini, ketika banyak pekerjaan dilakukan dari jarak jauh atau dari rumah. Karyawan telah mengalami adaptasi yang signifikan, dan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif, mereka kini membutuhkan keterampilan *digital*. Kemampuan digital adalah pada jaringan, media digital, dan alat komunikasi suatu kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengolah itu semua. Termasuk mampu menemukan, menggunakan, dan menghasilkan informasi serta mengevaluasi dan

memanfaatkannya secara bijaksana, cerdas, tepat, akurat, dan sesuai dengan hukum. Kapasitas ini sangat penting untuk membangun korespondensi dan kerja sama yang menarik dalam kehidupan sehari-hari (Cahen dan Borini, 2020).

Demikian pula, memiliki kemampuan terkomputerisasi juga memberikan keunggulan dalam pasar kerja global yang kejam dan tidak dapat disangkal. Buruh dengan kemampuan maju yang solid umumnya akan lebih dikejar oleh organisasi yang berharap dapat membangun kemahiran dan efisiensi dengan menggunakan inovasi. Peluang untuk pekerjaan yang lebih fleksibel, seperti pekerjaan lepas atau proyek jarak jauh, juga dapat dibuka dengan memiliki pemahaman mendalam tentang tren digital dan mampu beradaptasi dengan teknologi yang terus berubah. Oleh karena itu, mengerahkan sumber daya untuk mengembangkan kemampuan yang lebih maju tidak hanya meningkatkan kinerja individu di tempat kerja mereka saat ini, tetapi juga membuka pintu untuk membuka peluang karir yang lebih baik di kemudian hari.

Hasil penelitian mengenai *digital skill* dari peneliti terdahulu. Pada penelitian Marguna & Sangiasseri, (2020) *digital skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Pada penelitian Baharrudin et al., (2021) menunjukkan bahwa kompetensi *digital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dispermades Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya peneliti mengambil penelitian ini untuk menguji kembali dengan sampel yang berbeda. Sampel penelitian ini yaitu PT. Parit Padang Global. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul yaitu “**Pengaruh *Self efficacy*, *Knowledge Management* dan *Digital Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Parit Padang Global**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ditemukan pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan pada sebelumnya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global

2. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global
3. Bagaimana pengaruh *digital skill* terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *digital skill* terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Konstruksi kebutuhan *self efficacy*, *knowledge management*, dan *digital skill* dengan peranannya terhadap kinerja karyawan dan menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa membagikan masukan untuk industri buat menanggulangi tingkatan *turnover* yang besar dengan mencermati keinginan *self efficacy*, *knowledge management*, dan *digital skill* kepada kinerja karyawan untuk menggapai kemampuan kegiatan yang baik.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Pencapaian kinerja yang maksimal terlihat pada sikap dan energi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu objek pada penelitian ini adalah staff/karyawan yang bekerja tetap di PT. Parit Padang Global tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Penataan penyusunan penelitian ini disusun dalam 5 bab, dimana di tiap bab tersebut akan dipecah menjadi sub- bab yang akan diulas dengan cara mendetail. Selanjutnya ialah penataan dari tiap- tiap bab dan keterangan singkatnya:

Bab 1: Pendahuluan

Bab ini hendak diulas mengenai cerminan umum penelitian, antara lain merupakan latar belakang penyusunan, ruang lingkup melaksanakan penelitian, tujuan dan guna riset, tata cara riset yang dipakai dalam riset ini, dan penataan penyusunan.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan teori-teori dasar yang jadi referensi dan filosofi filosofi pendukung yang berkaitan dengan penyusunan penelitian ini. Dan wujud hipotesis (dugaan sementara) menjadi acuan sebab dilaksanakannya riset ini.

Bab 3: Metodologi Penelitian

Bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, deskripsi operasional, populasi dan sampel, tata cara pengumpulan data, alat instrumen penelitian, dan metode analisa data.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini mengandung penjelasan obyek penelitian, deskripsi responden bersama indeks tanggapannya, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil yang ditemui.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas simpulan yang dicapai dari penelitian ini, beserta terdapat saran untuk perbaikan selanjutnya atau kedepannya.

