**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah** .

Pelaku pekerja diharapkan menjadi tombak utama untuk perkembangan perusahaan. Pelaku pekerja itu sangat bermacam skill dari skill teknis sampai dengan skill mengambil hasil putusan. Kita tahu bahwa karyawan merupakan skill yang di perole hbagi setiap manusia baik yang diperoleh di daya pikir dan daya fisik. Suatu organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, seperti halnya kemampuaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. Ukuran dalam penilaian kinerja karyawan antara lain: berprestasi, percaya diri, pengendalian diri dan kompetensi.

Kepercayaan diri atau efikasi diri dalam karakteristik karyawan dapat diartikan sebagai penilaian pribadi akan keahliannya untuk merencanakan dan melakukan suatu perbuatan yang ditujukan untuk meraih keberhasilan perusahaan. Karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai dan mempertahankan keberhasilan organisasi.. Faktor yang perlu ditekankan selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah mengenai perilaku inisiatif. Perilaku inisiatif ialah seseorang yang penuh inisiatif dalam tindakannya, dikarenakan perilaku inisiatif merupakan karakter yang bereaksi sebelum menjalankan tujuan pekerjaannya. Pengertian lain seperti: rajin, kreatif, tepat waktu, bertanggung jawab dan kepekaan diri. Ketika efikasi diri dan perilaku inisiatif dilakukan maka akan menentukan hasil dari pekerjaan, yang dapat dikatakan juga pekerja yang mengerjakan pekerjaan dan bertujuan dalam meraih hasil yang terbaik dalam suatu perusahaan yang dipercayakan.

Selanjutnya peneliti akan melakukan observasi di PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Perusahaan ini telah berdiri pada tanggal 02 April tahun 1993 dengan memliki beberapa divisi, baik divisi akunting, divisi finance, divisi PPIC, divisi gudang sparepart, dan divisi gudang barang jadi. PT. Bineatama Kayone Lestari ini memiliki kira-kira 2000 karyawan termasuk bagian produksi. Jadi hasil dari observasi tersebut peneliti melihat bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan, seperti banyak karyawan yang tidak mengalami perkembangan dalam bekerja, sebagian karyawan takut mengungkapkan pendapat, tidak memperoleh sesuatu yang baru, tidak berani tampil beda, tidak memiliki jiwa pemimpin, dan lain sebagainya. Hal tersebut terlihat bahwa tidak semua karyawan mengerti apa arti penting dari efikasi diri.

Bilamana karyawan memiliki efikasi diri maka otomatis karyawan tersebut akan memiliki perilaku inisiatif. Jika karyawan yang tadinya tidak memiliki keyakinan diri dalam melakukan suatu pekerjaan, maka akan sullit untuk melakukan tindakan inisiatif. Jika Efikasi diri atau kepercayaan diri dilakukan setiap karyawan maka menurut peneliti karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan yang semakin berkembang, karena awal dari segala sesuatu yang dilakukan adalah kepercayaan diri, jika tidak percaya diri maka akan terhambatlah pekerjaan tersebut. Sikap karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi kemungkinan akan menyukai hal-hal baru yang dapat memicu karyawan tersebut untuk berperilaku inisiatif. Jadi berdasarkan dari uraian yang dijabarkan peneliti ingin mendalami hal ini dengan memberikan judul: **“Pengaruh Efikasi diri dan Perilaku Inisiatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari di Tasikmalaya”.**

* 1. **Batasan Masalah**

Peneliti membatasi persoalan bermaksud untuk membantu di dalam analisis selanjutnya dalam memecahkan persoalan. Ruang lingkup penelitian ini harus dibatasi untuk dapat terarah dan tentu dapat dipahami memicu tujuan dari perusahaan, maka peneliti hanya membatasi pada pengaruh efikasi diri dan perilaku inisiatif terhadap kinerja karaywan pada PT. Bineatama Kayone Lestari di Tasikmalaya dalam waktu lima bulan dimulai Maret-Juli 2022.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh prilaku inisiatif terhadap kineja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya?
3. Berapa besar pengaruh efikasi diri dan prilaku inisiatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya?
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh prilaku inisiatif terhadap kineja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh efikasi diri dan prilaku inisiatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.
	1. **Manfaat Penelitian**
4. **Aspek Akademis**

Dengan pembahasan ini peneliti memberikan pengalaman dan wawasan sesuai dalam teori-teori mengenai efikasi diri dan prilaku inisiatif terhadap kinerja karyawan.

1. **Aspek Praktis**

Akhir penelitian diharapkan mampu menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, mengetahui pengaruh efikasi diri dan perilaku inisiatif terhadap kinerja karyawan, sehingga organisasi mudah menentukan peraturan yang dapat dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.