

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Persaingan usaha yang semakin ketat, percepatan transformasi digital, serta tuntutan kerja yang semakin fleksibel mendorong perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* merupakan prediktor penting terhadap *Work Engagement*, khususnya pada masa pandemi dan pascapandemi ketika karyawan dituntut untuk bekerja secara mandiri serta memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi (Eliza, 2023).

Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres kerja, mempertahankan motivasi, serta menjaga konsistensi kinerja meskipun menghadapi perubahan lingkungan kerja yang signifikan. *Self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga individu dengan efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan ketekunan, ketahanan, serta orientasi pada penyelesaian masalah. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fred Luthans, 2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja

individu melalui peningkatan motivasi dan ketahanan dalam menghadapi tantangan kerja (Bandura, 2020).

Selain faktor internal individu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, juga berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang suportif mampu mendorong munculnya kondisi kerja yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian (Arnold Bakker, 2021) yang menyatakan bahwa sumber daya kerja, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement* karyawan.

Oleh karena itu, penguatan *work engagement*, peningkatan *self-efficacy*, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pada PT Bamindo Agra Persada Binjai, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan secara optimal.

Fenomena tersebut juga terlihat di Indonesia, di mana tingkat keterikatan kerja (*Work Engagement*) masih tergolong rendah dibandingkan negara-negara tetangga di kawasan Asia Tenggara. Berdasarkan survei yang dirilis oleh Gallup dalam *State of the Global Workplace Report*, hanya sekitar 8% pekerja di Indonesia yang merasa benar-benar terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya, sedangkan 77% tidak terlibat dan 15% secara aktif tidak terlibat (*disengaged*). Kondisi ini menunjukkan rendahnya semangat, dedikasi, serta hubungan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Survei yang sama juga mengungkapkan

bahwa perusahaan dengan tingkat *Work Engagement* tinggi dapat mengalami peningkatan profitabilitas hingga 47%, penurunan absensi sebesar 37%, serta penurunan kecelakaan kerja mencapai 48% dibandingkan perusahaan dengan tingkat *engagement* rendah. Temuan tersebut menegaskan bahwa *Work Engagement* merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja dan efisiensi organisasi di berbagai sektor.

Dengan demikian, variabel seperti *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan lingkungan kerja (*work environment*) menjadi semakin relevan untuk dikaji dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun psikologis, mampu mendukung munculnya keterlibatan kerja dan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas. Kombinasi antara *Work Engagement* yang tinggi, *Self-Efficacy* yang kuat, dan lingkungan kerja yang positif akan menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian yang menelaah hubungan ketiga variabel ini menjadi penting untuk menemukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di era kompetisi global saat ini.

Dalam konteks industri manufaktur di Sumatera Utara, khususnya di Kota Binjai, perusahaan dituntut untuk mampu menjaga kinerja karyawan secara optimal di tengah tekanan operasional yang tinggi. Industri manufaktur sebagai sektor padat karya menuntut tingkat disiplin, efisiensi waktu, serta konsistensi hasil kerja yang tinggi. Namun demikian, sistem kerja bergilir, beban kerja yang intensif, serta keterbatasan fasilitas penunjang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi kerja karyawan (Heizer et al., 2020).

Salah satu perusahaan yang menghadapi kondisi tersebut adalah PT Bamindo Agra Persada Binjai, yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kertas berbahan baku bambu (*joss paper*) yang telah berdiri sejak tahun 1989. Perusahaan ini memproduksi kertas sembahyang yang dimanfaatkan dalam ritual keagamaan masyarakat Tionghoa sebagai bentuk persembahan dalam berbagai upacara tradisional.

Produk yang dihasilkan digunakan dalam kegiatan seperti peringatan leluhur, sembahyang, serta perayaan keagamaan tertentu, dengan target pasar meliputi distributor perlengkapan sembahyang, toko kebutuhan ritual, serta komunitas masyarakat Tionghoa baik di dalam maupun luar negeri. Proses produksi dilakukan melalui tahapan pengolahan bambu menjadi pulp (bubur kertas), pencetakan, pengeringan, hingga tahap akhir (*finishing*), yang melibatkan unit kerja seperti bagian produksi, *quality control*, dan distribusi.

Secara teoritis, perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) dan keyakinan diri (*self-efficacy*) yang tinggi akan cenderung menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan serta keyakinan terhadap kemampuan dirinya akan lebih mampu bekerja secara efektif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Namun demikian, kondisi tersebut belum sepenuhnya tercermin pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. Berdasarkan hasil observasi serta data internal perusahaan, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam kurun

waktu 12 bulan terakhir menunjukkan kecenderungan meningkat. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan komitmen serta keterlibatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 20217).

Selain itu, berdasarkan hasil survei kepuasan karyawan internal, diketahui bahwa hanya sekitar 60% karyawan yang menilai lingkungan kerja di PT Bamindo Agra Persada berada dalam kategori “cukup nyaman”, sementara 40% lainnya menilai kondisi kerja masih “kurang mendukung”, khususnya dalam aspek fasilitas kerja, hubungan sosial antarpegawai, serta sistem pengawasan kerja yang diterapkan.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara informal dengan beberapa karyawan yang menunjukkan adanya kecenderungan penurunan semangat kerja serta tingkat keterikatan terhadap pekerjaan. Sebagian karyawan mengungkapkan bahwa pekerjaan yang dijalankan cenderung bersifat monoton dan kurang memberikan tantangan baru, serta adanya persepsi berkurangnya dukungan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat *work engagement* karyawan masih relatif rendah, yang ditandai dengan menurunnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Di sisi lain, aspek *self-efficacy* juga belum menunjukkan kondisi yang optimal, di mana sebagian karyawan masih memiliki keraguan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif turut memperkuat permasalahan yang terjadi.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan berdasarkan teori dengan kondisi aktual yang terjadi di lapangan (*practical gap*). Secara teoritis, *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja yang baik seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Namun, pada kenyataannya ketiga faktor tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bamindo Agra Persada Binjai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, dapat diduga bahwa penurunan kinerja karyawan di PT Bamindo Agra Persada Binjai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan, khususnya yang berkaitan dengan *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja.

Dilihat dari aspek *work engagement*, tingkat keterikatan kerja karyawan masih menunjukkan kecenderungan yang relatif rendah. Kondisi ini tercermin dari menurunnya semangat dan dedikasi sebagian karyawan, yang mulai memandang pekerjaan sebagai rutinitas tanpa adanya tantangan dan pengembangan diri. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), *work engagement* ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan penuh dalam pekerjaan (*absorption*). Rendahnya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan dapat menurunkan motivasi intrinsik serta loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Zainal Abidin et al., 2021).

Selanjutnya, dari aspek *self-efficacy*, kondisi karyawan juga menunjukkan tingkat keyakinan diri yang belum optimal. Sebagian karyawan masih memperlihatkan keraguan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan

pekerjaan dan perubahan sistem kerja, sehingga berpotensi menghambat munculnya inisiatif serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Sejalan dengan penelitian Maddux (2024), *self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola tindakan serta mencapai hasil yang diharapkan. Tingkat efikasi diri yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, lambat dalam pengambilan keputusan, serta kurang berani dalam menghadapi tantangan kerja.

Selain itu, dari aspek lingkungan kerja, kondisi di PT Bamindo Agra Persada Binjai juga belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei internal, sejumlah karyawan menilai bahwa fasilitas fisik seperti penerangan, ventilasi, dan tingkat kebisingan di area kerja masih kurang memadai. Di samping itu, hubungan sosial antar rekan kerja serta komunikasi antara atasan dan bawahan dinilai belum berjalan secara efektif, sehingga memengaruhi kenyamanan dan kolaborasi kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek seperti tata ruang, kebersihan, penerangan, dan ventilasi, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar pekerja, komunikasi dengan atasan, serta iklim psikologis di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelaksanaan kerja serta pencapaian target karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Ketiga fenomena tersebut menunjukkan bahwa rendahnya *work engagement*, belum optimalnya *self-efficacy*, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung diduga menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi perhatian serius karena kinerja karyawan yang

menurun akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan daya saing perusahaan (Robbins & Judge, 2017).

Secara konseptual, kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil dari interaksi antara faktor psikologis internal seperti *work engagement* dan *self-efficacy* dengan faktor eksternal berupa lingkungan kerja. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target, mempertahankan kualitas kerja, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap ketiga variabel tersebut menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi di era persaingan modern.

Berapa penelitian empiris telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan aspek psikologis dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Sholehudin, (2025) menunjukkan bahwa *work engagement* dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerja sama tim berperan sebagai faktor penguat hubungan antarvariabel. Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi serta dukungan pelatihan yang memadai mampu meningkatkan performa karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Husin dan Syahreza, (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* dan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan

yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Penelitian lain oleh Laelasari et al., (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa selain faktor individu, dukungan organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan hubungan antarvariabel.

Dalam konteks industri manufaktur, penelitian oleh Anita Chandra Devi dan Reni Shinta Dewi, (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui faktor psikologis seperti kepuasan kerja.

Penelitian oleh Elmalia, (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta keterlibatan karyawan yang tinggi merupakan kombinasi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, khususnya dalam sektor industri agro.

Selain itu, Harisma, Ngatno, dan Dewi, (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil ini

menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki peran penting sebagai penghubung antara keyakinan diri dan kinerja, sehingga memperkuat hubungan antarvariabel dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Dwi et al., (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat bahwa faktor internal seperti motivasi dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Riati, Agusra, dan Luthfi (2024) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya serta keyakinan atas kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat menjadi faktor yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal dalam organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Khafidz dan Sulhan, (2023) serta Sari dan Pratama, (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *work engagement*, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya konsistensi hasil penelitian yang menekankan pentingnya ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja, khususnya dalam sektor manufaktur.

Berbagai penelitian empiris telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan aspek psikologis dan lingkungan kerja. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi, keyakinan diri yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan determinan penting dalam meningkatkan performa karyawan dalam organisasi.

Meskipun demikian, berdasarkan telah terhadap penelitian terdahulu, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diperhatikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menguji pengaruh variabel secara parsial atau hanya mengombinasikan dua variabel independen, seperti *self-efficacy* terhadap kinerja atau *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang mengintegrasikan *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian yang komprehensif masih relatif terbatas, padahal ketiga variabel tersebut secara konseptual saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat variasi dalam pendekatan penelitian terdahulu, di mana beberapa studi memasukkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menganalisis hubungan antarvariabel. Kondisi ini menyebabkan belum adanya konsistensi dalam melihat hubungan langsung antara *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh

langsung ketiga variabel tersebut tanpa melibatkan variabel perantara, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antarvariabel.

Di sisi lain, kesenjangan penelitian juga terlihat dari aspek konteks wilayah penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur yang berlokasi di Pulau Jawa maupun di luar negeri, sedangkan penelitian pada perusahaan manufaktur di luar Pulau Jawa, khususnya di wilayah Sumatera, masih relatif terbatas. Padahal, perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, kondisi sosial ekonomi, serta lingkungan kerja pada masing-masing wilayah berpotensi memengaruhi tingkat *work engagement*, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian dalam konteks wilayah yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Lebih lanjut, meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antarvariabel, masih terdapat potensi inkonsistensi dalam penentuan peran variabel. Dalam beberapa penelitian, *work engagement* diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian lainnya berperan sebagai variabel mediasi antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Perbedaan pendekatan ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan konsisten.

Berdasarkan berbagai kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan dengan mengintegrasikan *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian guna menganalisis pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi, khususnya pada perusahaan manufaktur di luar Pulau Jawa seperti PT Bamindo Agra Persada Binjai, dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara lebih efektif dan berbasis pada pendekatan psikologis serta lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan, baik dari sisi praktik, teori, maupun kontribusi sosial ekonomi. PT Bamindo Agra Persada Binjai tengah menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini menuntut adanya dasar empiris yang kuat dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Melalui penelitian ini, dapat diperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti keterikatan kerja (*work engagement*), keyakinan diri (*self-efficacy*), dan lingkungan kerja, sehingga perusahaan dapat melakukan intervensi yang lebih efektif seperti pelatihan peningkatan *self-efficacy*, perbaikan kondisi kerja, dan penguatan kerja sama tim.

Studi ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia melalui pengembangan model yang lebih komprehensif. Model ini mengintegrasikan tiga variabel utama, yaitu *work engagement*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja sebagai prediktor kinerja karyawan, khususnya di sektor industri dan wilayah yang masih jarang diteliti seperti Binjai, Sumatera Utara. Dengan demikian, penelitian ini juga berpotensi memperluas generalisasi temuan teori-teori Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks lokal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi pengelolaan perusahaan, khususnya di bidang manufaktur lokal, untuk merancang sistem dan suasana kerja yang mampu memperkuat keterikatan serta rasa percaya diri karyawan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi praktisi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang bersifat psikologis serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada efektivitas organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja serta keberlanjutan operasional perusahaan (World Bank, 2020). Dengan meningkatnya kinerja karyawan, PT Bamindo Agra Persada Binjai diharapkan mampu memperkuat daya saing perusahaan serta meningkatkan kualitas output yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian fenomena, data empiris, serta hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa penurunan kinerja karyawan di PT Bamindo Agra Persada Binjai tidak dapat dilepaskan dari faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memengaruhinya. Rendahnya tingkat *work engagement*, belum optimalnya *self-efficacy*, serta kondisi *work environment* yang kurang mendukung diduga menjadi faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk motivasi, ketahanan kerja, serta kualitas pelaksanaan tugas yang pada akhirnya menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang komprehensif untuk menganalisis pengaruh *work engagement*, *self-efficacy*, dan Lingkungan Kerja

terhadap kinerja karyawan. Dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam karya tulis ilmiah dengan judul: “Pengaruh *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai?
2. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindon Agra Persada Binjai?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai. .
2. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bamindo Agra Persada Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam memahami pengaruh *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur empiris terkait faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi pengembangan teori-teori perilaku organisasi seperti *Job Demands-Resources Model* dan *Social Cognitive Theory*. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkuat dasar teoretis bagi peneliti selanjutnya yang ingin menelaah dinamika kinerja karyawan di berbagai sektor industri.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penelitian, untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan dan ilmu baru bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus pada penelitian dan sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen PT Bamindo Agra Persada Binjai dalam menyimpulkan serta mengambil keputusan kebijakan

organisasi, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif melalui penguatan *Work Engagement*, peningkatan *Self-Efficacy*, serta penciptaan Lingkungan Kerja yang kondusif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

- c. Bagi akademisi dan peneliti, sebagai referensi empiris dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pengaruh *Work Engagement*, *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.