

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pada industri kreatif semakin berkembang di Indonesia, salah satunya adalah home industri. Home industri bonggolan Lamongan merupakan salah satu contoh masyarakat lokal yang memanfaatkan sumber daya di sekitar untuk meningkatkan perekonomian masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2024, jumlah home industri di Indonesia mencapai lebih dari 200 home industri yang terdaftar, yang keberadaannya sangat penting karena mampu menciptakan lapangan pekerjaan, menyalurkan pendapatan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Home industri bonggolan Lamongan merupakan salah satu desa yang memiliki potensi sumber daya alam yang baik, serta lokasi yang strategis dapat mendukung perkembangan industri kecil. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Lamongan menunjukkan bahwa, pada sektor UKM terdapat 60% berkontribusi terhadap perekonomian daerah. Home industri ini dapat menciptakan lapangan kerja pada umumnya melibatkan keluarga atau kelompok kecil masyarakat yang bekerja di rumah dengan modal yang relatif kecil.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan sangat di butuhkan dalam perusahaan. Salah satu lingkungan kerja yang dibutuhkan ini adalah hubungan antar karyawan dengan supervisor yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga mengakibatkan

penurunan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa kurang di hargai, dan tidak mendapatkan bimbingan yang di perlukan untuk berkembang di tempat kerja.

Dalam penelitian Sunyoto, (2013) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling pekerjaan yang bisa mempengaruhi pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang sudah di bebaskan, seperti kebersihan, keamanan, kebersihan, penerangan dan lain-lain, sedangkan dalam penelitian Phillips dan Gully, (2012) menjelaskan lingkungan kerja sebagai konstelasi aturan organisasi, praktik manajemen, kebijakan dan sistem penghargaan. Lingkungan kerja juga menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang lebih baik akan berperan sebagai motivator untuk meningkatkan kepuasan karyawan, kualitas lingkungan kerja karyawan berdampak pada tingkatan kepuasan dan kinerja mereka selanjutnya.

Dalam penelitian Ida Bagus *et al*, (2016) Menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan menjadi produktif sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka, perusahaan harus mempertimbangkan dan bekerja untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan merasakan rasa aman, rasa dukungan dan kesejahteraan secara keseluruhan, dan tempat kerja yang terhubung secara sosial, menarik, dan memuaskan. Lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Pekerja yang relatif lebih puas akan lebih memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi itu sendiri.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dalam kesejahteraan karyawan. Di sisi lain,

berdasarkan hasil wawancara dari dua keluarga Home Industri Bonggolan Lamongan, ditemukan bahwa beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang ada adalah kurangnya keamanan di lingkungan kerja, sirkulasi udara yang kurang optimal, serta tingginya tingkat kebisingan sehingga mengganggu konsentrasi karyawan bekerja.

Dalam upaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuannya untuk melakukan suatu kontrol serta fungsi mereka sendiri dalam lingkungan mereka (Drama *et al*, 2019). Tingkat efikasi diri berdampak signifikan pada individu terhadap kemampuannya. Menurut Septian Putra Setiawan *et al*, (2023) menyatakan bahwa konsep efikasi diri berawal dari teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Teori ini menekankan pentingnya pembelajaran observasional, pembelajaran sosial, dan determinisme dalam proses pengembangan kesadaran diri. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan yang ada, berbanding terbalik dengan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah (Musyadad *et al*,2022).

Selain itu, permasalahan lain juga muncul dari aspek individu karyawan, di mana sebagian besar karyawan mengalami kurangnya rasa kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal lain berdampak pada rendahnya inisiatif dalam pekerjaan serta kurangnya kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan yang ada di lingkungan kerja. Kurangnya rasa kepercayaan diri dalam karyawan dapat berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian pekerjaan dalam pencapaian target perusahaan.

Dari sisi hubungan kerja, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara gaji yang diberikan dan beban kerja yang di tanggung oleh karyawan. Selain itu, bimbingan yang diberikan oleh supervisor di nilai kurang jelas dan tidak terstruktur, sehingga karyawan merasa kesulitan dalam memahami tugas dan menjalankan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, perlu adanya perbaikan di berbagai aspek lingkungan kerja, pengembangan kepercayaan diri karyawan, serta meningkatkan kualitas komunikasi dan bimbingan dari supervisor. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan mendukung, diharapkan produktivitas dan kepuasan karyawan di Home Industri Bonggolan Lamongan dapat meningkat secara signifikan.

Dalam *Self Efficacy*, berbagai perilaku karyawan berperan penting dalam menentukan efektifitas dan produktivitas mereka. Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan merasa kurang percaya diri yang tinggi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja, sedangkan sebagian besar lainnya masih merasa ragu terhadap kemampuan diri yang sudah dimilikinya. Selain itu terdapat juga perbedaan karyawan dalam menyikapi kegagalan, beberapa karyawan sebagian mampu menjadikan kegagalan sebagai sarana untuk belajar dan berkembang, semetara yang lain belum mampu memanfaatkan pengalaman tersebut secara optimal.

Pada kenyataannya, terdapat masalah yang terjadi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan, seperti dalam penelitian Priska *et al.*, (2020). Mengemukakan bahwa *self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Namun, berbeda pendapat dari penelitian Mustikawati, (2022) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Home Industri bonggolan Lamongan dengan meninjau bahwasanya *Self Efficacy* karyawan di Home Industri bonggolan Lamongan terdapat beberapa hambatan yang tinggi seperti kurangnya kepercayaan atas kemampuan dirinya, kurangnya kemantapan atas keyakinan pada dirinya. Hal ini dapat dibuktikan dengan kurang meningkatnya kemampuan diri karyawan, kurang percaya atas kemampuan yang dimiliki oleh supervisor, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang di tandai dengan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian kurangnya *Self Efficacy* karyawan bisa disebabkan oleh berbagai faktor tersebut.

Permasalahan yang di alami oleh Home Industri tersebut mengharuskan karyawan harus memiliki *Self Efficacy* yang baik agar kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Maka lingkungan kerja dapat mendukung agar terciptanya kepuasan karyawan yang baik.

Fenomena yang terjadi di home industri bonggolan Lamongan menunjukkan bahwa banyak home industri yang berhasil, terdapat juga karyawan kurang puas atas pekerjaan mereka. Beberapa di antaranya memerlukan dukungan dari segi fasilitas yang kurang optimal sehingga karyawan kurang puas terhadap bau yang mengganggu di lingkungan kerja sehingga kurangnya fokus dalam bekerja, serta karyawan tidak percaya atas kemampuannya untuk melakukan pekerjaan di luar

pekerjaanya. Hal ini ditunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kompleks antara lingkungan kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Home industri Bonggolan Lamongan merupakan salah satu UKM yang berkembang, untuk menghadapi tantangan lingkungan kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, perbaikan di aspek kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, *self efficacy* juga memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan menyebabkan kurangnya motivasi kerja, yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat memperhatikan kendala yang dihadapi karyawan serta memberi dukungan tepat sangat diperlukan, agar mereka merasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

Dalam pengelolaan pekerjaan yang baik dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Tidak seimbangan beban kerja atau kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya produktivitas. Home industri Bonggolan Lamongan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas terhadap pekerjaannya serta fasilitas yang memadai agar dapat bekerja dengan efektif.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Home Industri Bonggolan Lamongan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diharapkan Home Industri Bonggolan Lamongan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sehingga mampu bertahan dan berkembang dengan seiringnya perkembangan persaingan industri yang semakin ketat.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Self Efficacy* pada kelompok Home Industri bonggolan Lamongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah *Self Efficacy* pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja karyawan kelompok Home Industri bonggolan Lamongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan untuk kelompok Home Industri bonggolan Lamongan mengenai Lingkungan Kerja yang baik dan *Self Efficacy* yang berkompeten dalam mencapai Kepuasan Kerja karyawan.

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai Home Industri, khususnya dalam penerapan Lingkungan kerja dan *Self Efficacy* untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dai harapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi kelompok Home Industri bonggolan Lamongan dalam penerapan Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* untuk mencapai Kepuasan Kerja Karyawan.

