

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan untuk menjalankan bisnis dengan baik. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas atau kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Selain itu kinerja karyawan bisa disebut juga dengan suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standard dan peraturan yang telah ditetapkan kepada pekerjaan itu. Mengelola manusia agar dapat memiliki kualitas dalam menjadi tenaga kerja merupakan tugas bagian manajemen sumber daya manusia yang sangat vital dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik menunjukkan adanya motivasi yang baik dari karyawan pada saat bekerja. Menurut Munandar (2011) salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan dan juga tanggung jawab kerja. Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Ek Kiruja (2013) menunjukkan bahwa adanya hasil hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja dimana kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa yaitu motivasi sebagai kekuatan batin yang membuat diri individu terdorong untuk melakukan

kegiatan terhadap sesuatu. Dalam hal seperti keinginan, harapan, impian atau cita – cita individu ketika bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Apabila motivasi seorang individu menurun, bisa jadi atau menjadi dugaan menurunnya tingkat keuletan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu hanya memiliki tujuan untuk bekerja saja, para karyawan bisa dikatakan tidak memiliki tujuan untuk memajukan atau meningkatkan penjualan industri tersebut.

Disini lain selain kinerja karyawan yang baik juga dipengaruhi oleh *self efficacy* dari karyawan yang baik juga. Menurut Bandura (1997) beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepercayaan diri yaitu adalah dimensi tingkat level, dimana mengacu pada kesulitan pekerjaan yang dilalui oleh pekerja. Salah satu contohnya seperti sifat optimis dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan Ary dan Sriathi (2019) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana apabila *Self Efficacy* meningkat maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kinerja dan efikasi diri yang berkualitas dalam mendukung pengembangan di suatu perusahaan diduga adalah salah satu pendorong kesuksesan suatu perusahaan dalam mempertahankan nilai dan pencapaian keberhasilan tujuan perusahaan.

Self efficacy atau yang sering disebut efikasi diri merupakan suatu hal yang bersifat individu atau berbeda-beda. Setiap pribadi bisa dikatakan memiliki

beberapa level kepercayaan diri yang tidak sama satu dengan yang lainnya sesuai dengan apa yang ia miliki dalam dirinya. Menurut Putu (2020) semakin tinggi tingkat kenyamanan individu, maka individu akan puas dan merasa percaya diri terhadap kegiatan tersebut. Dan jika karyawan tersebut tidak nyaman akan pekerjaan tersebut, bisa jadi pekerjaan tersebut akan terhambat penyelesaiannya. Maka dari itu kepuasan menjadi hal yang sangat penting dalam kelancaran suatu pekerjaan.

Sentra Industri Keripik Tempe Sanan merupakan salah satu kelompok atau wadah yang menaungi dari beberapa produsen keripik tempe terbesar di Kota Malang. Menurut informasi dari Humas dari industri tersebut menerapkan sistem karyawan kontrak dengan dengan kompensasi berupa gaji yang diberikan tiap bulannya. Dalam tiap tahunnya jumlah produksi keripik tempe yang dihasilkan memiliki jumlah produksi yang cukup banyak. Industri tersebut diperkirakan setiap tahunnya memproduksi kurang lebih sekitar 4.500 kilogram keripik tempe. Selain itu juga industri tersebut memiliki karyawan yang bisa dikatakan setiap tahun mengalami jumlah peningkatan karyawan.

Menurut pihak humas ini selaku penanggung jawab pekerja perusahaan tersebut akhir-akhir ini diduga kinerja karyawan mengalami penurunan dan menjadi dugaan menurunnya jumlah produksi dalam perusahaan. Dan juga menurut humas seharusnya tiap individu dapat memproduksi sesuai target yang telah ditetapkan, akan tetapi para individu tersebut tidak dapat memenuhi target produksi yang telah

ditetapkan oleh Sentra Industri Keripik Tempe Sanan. Menurut humas memang tiap tahunnya jumlah target produksi mengalami peningkatan karena ingin memenuhi jumlah pesanan dari distributor. beberapa karyawan masih kurang produktif dalam jam kerja. Seperti karyawan sering kurang cekatan dan tidak optimal ketika jam kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada beberapa karyawan yang sering absen tanpa ada alasan, karyawan sering terlambat datang pada jam kerja yang telah ditentukan dan pada saat jam kerja juga karyawan sering terlihat bermain gawai sehingga membuat mereka tidak fokus saat bekerja. Sehingga hal ini menyebabkan aktivitas produksi menjadi terganggu dan juga membuat karyawan menjadi kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dengan tugasnya. Kurangnya pengawasan dan tanggung jawab menjadi penyebab mereka sering kurang produktif dalam bekerja.

Para karyawan akhir-akhir ini mengalami penurunan produktivitas pada saat jam kerja. Karyawan masih kurang mampu menggunakan alat baru yang walaupun mereka sudah diberitahu cara penggunaannya. Hal ini dikarenakan karyawan khawatir dan tidak yakin karena takut menimbulkan kesalahan dan masih mengalami kesulitan menggunakan alat produksi baru tersebut, jika karyawan mengalami kondisi tersebut maka mereka akan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Dari informasi yang diperoleh dari Humas Sentra Industri Keripik Tempe Sanan, bisa didapatkan bahwa jumlah target produksi tiap tahunnya lebih banyak menurun karena menyesuaikan dengan modal dan pendapatan yang menurut humas masih digunakan pada hal lainnya, yang kedua karena penjualan di tahun ini masih

rentan mengalami penurunan, dan yang ketiga karena karyawan kurang bisa memenuhi jumlah produksi yang ditentukan. Menurut humas walaupun target sudah diturunkan namun masih saja terdapat karyawan yang belum bisa memenuhi target yang sudah ditentukan. Hal ini ditandai dengan bukti banyaknya karyawan yang hanya melaksanakan pekerjaan sesuai perintah saja, dan terkadang beberapa karyawan merasa malas dan mengeluh dengan pekerjaannya.

Dalam informasi dari pihak Humas menunjukkan bahwa dimana dalam 4 tahun terakhir yaitu periode 2019-2022 karyawan hanya mampu mencapai target produksi pada tahun 2020 saja, sementara pada tahun 2019,2021,2022 atau ketika pandemi covid-19 karyawan belum mampu memenuhi jumlah target produksinya, pihak humas sendiri mengeluhkan hal ini karena jika terus-menerus menurunkan jumlah produksi maka dikhawatirkan akan sering mendapatkan komplain dari distributor, *reseller*, dan *dropshipper*. Apabila ketika barang mereka banyak pemesanan dan menurunnya jumlah produksi membuat jumlah supply barang yang mereka terima jadi tidak maksimal karena kekurangan barang. Yang per harinya harusnya mereka mengirim 100% barang dari target produksi ke distributor karena pesanannya, yang terjadi adalah jumlah yang terkirim hanya sekitar 80% barang atau malah dibawahnya.

Kinerja karyawan yang kurang produktif ini juga menurut Humas menjadi salah satu penyebab target produksi menjadi kurang tercapai, namun masih belum

diketahui apa yang menyebabkan karyawan jadi kurang produktif. Berikut data target produksi pada setiap tahun dari tahun 2019-2022:

Tabel 1. 1
Data Target Produksi pada Sentra Industri Kripik Tempe Sanan

Tahun	Target Produksi (A)	Jumlah Produksi (B)	Selisih Pencapaian (B-A)	Presentase Tercapai
2019	6200 kg	5685 kg	-515 kg	92%
2020	5000 kg	5274 kg	+274 kg	105%
2021	5500 kg	4183 kg	-1317 kg	76%
2022	4700 kg	3239 kg	-146 kg	69%

Sumber: Data primer, 2022

Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui alasan karyawan kinerja karyawan yang kurang produktif. Dalam penelitian yang akan menggunakan variabel motivasi kerja dan *self efficacy* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai terikat, karena dalam beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antar variabel tersebut, menurut jurnal penelitian dari Kharena (2020) yang menunjukkan ada hubungan antara *self efficacy* dengan Kinerja Karyawan yang berkorelasi positif, sehingga peneliti mengangkat judul penelitian yaitu :
“Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kripik Tempe Sanan Malang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena yang dijabarkan tersebut, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah berupa berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan ?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan ?
4. Apakah motivasi kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia tentang hal motivasi kerja, *self efficacy*, serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Menjadi pertimbangan bagi tempat penelitian dan pabrik lainnya dalam pengambilan keputusan dan menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi suatu organisasi atau semua pihak yang berkaitan dari pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

