

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, sehingga SDM perlu di kelola sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang di tetapkannya (Widyawati, dkk. 2018). Hal ini juga diungkapkan Sihombing, dkk. (2018) sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari badan usaha itu karena mereka menjadi roda penggerak yang menunjang kehidupan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri

Menurut Mathis dan Jackson, (2006) Setiap perusahaan memiliki tujuan salah satunya, yaitu profit atau keuntungan untuk mewujudkan tujuan tersebut, pastinya setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda, salah satunya dengan manajemen sumber daya manusia, manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sitem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tujuan organisasional. Hal ini juga diungkapkan Setiono (2016) Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Penerapan sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan, salah satunya perusahaan industri makanan dan minuman. Sektor makanan dan minuman mampu memberikan kontribusi tinggi dengan pertumbuhannya sebesar 12,7% pada tahun 2018 industri kuliner menjadi potensi pada tahun 2018. Menurut Asosiasi Perusahaan Jasaboga Indonesia (APJI) 2019-2024, masing-masing sektor memberi andil yang tidak sedikit bagi kemajuan kuliner Indonesia, berupa suplai bahan baku, sumber daya manusia, kebijakan aturan, dan sebagainya. Sinergi yang baik akan memperkuat satu dan lainya sehingga menjadi faktor penggerak perekonomian dan memajukan industri kuliner (Sindonews.com).

Sambel Layah Corporation Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kuliner dari Purwokerto, yang telah memiliki beberapa outlet tersebar di wilayah pulau Jawa dan sekitarnya (<http://sambellayah.co.id>). Saat ini Sambel Layah Corp memiliki 15 brand dengan keunikannya masing-masing diantaranya yaitu warung djagojawa, WKWK, gereh lodeh, nasgor jorjoran, pizza apa ya dan masih banyak lagi yang memiliki keunikannya masing-masing yang mampu menarik minat konsumen (sambel layah corporation purwokerto).

Sihombing.,dkk. (2018) mengatakan Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal, menurut Dharma (2018) Kinerja karyawan yang tinggi

sangatlah diharapkan disetiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan akan terus bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Menurut Gibson, dkk (2009) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya, kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan mereka.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kelekatan kerja (*job embeddedness*). Hal ini dikatakan penting, karena keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Persepsi ikatan individu pada organisasi, sebagai bentuk keterkaitan individu terhadap organisasi dapat mendorong timbulnya kepedulian atau rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi, keadaan ini dapat disebabkan karena individu yang *embedded* akan mempersepsikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasinya (Mitchel, dkk. 2001). Menurut Felps, dkk. (2009) dalam Simanjutak (2018) *job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari HRD sambel layah corporation Purwokerto pada november (2020) terdapat fenomena yang

ada pada perusahaan pada variabel keterkaitan (*job embeddedness*) terdapat keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan menjadi nyaman dan efektif ketika bekerja karena memiliki keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan dan setiap karyawan pada SL Corp Purwokerto sudah dianggap seperti keluarga satu sama lain, serta setiap karyawan pada SL Corp Purwokerto diperbolehkan untuk mempunyai saham pada outlet-outlet yang dimiliki SL Corp Purwokerto tersebut.

Dari penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa *Job Embeddedness* terdapat penelitian yang berbeda hasilnya. Hal ini dibuktikan oleh Baihaqi dkk (2018) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Subekhi dan Pranata (2016) bahwa *Job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian penelitian Pekasa dan Rostiana (2018) juga membuktikan bahwa *Job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan Khan dkk (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *Job embeddedness a significant positive with job performance*, penelitian lain juga membuktikan bahwa *job embeddedness* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan oleh Simanjuntak dkk (2018).

Selain *Job Embeddedness* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor karakteristik pekerjaan. Menurut Stoner (1986) karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan, suatu pekerjaan

yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi karyawan. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari HRD sambel layah corporation Purwokerto pada november (2020) terdapat fenomena yang ada pada perusahaan pada variabel karakteristik pekerjaan, dengan karakteristik pekerjaan yang ditugaskan hampir sesuai dengan apa yang dibutuhkan serta sudah sesuai dengan setandar oprasional perusahaan (SOP) pada SL Corp Purwokerto, Berdasarkan wawancara dengan karyawan terkait variabel yang sesuai dengan yang saya teliti bahwa dalam pembagian posisi jabatan karyawan masih dikatakan kurang karena pihak perusahaan dalam mengatur posisi jabatan karyawan kurang menyesuaikan jenjang pendidikan terakhir karyawan.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan hasil penelitian oleh Dany galih Pamungkas (2016). Penelitian lain juga membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan oleh (Sito, dkk 2015). Penelitian lain juga membuktikan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik kerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Anwar, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2018) juga membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Astutik (2020) membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian Narottama (2015) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian Sihombing (2018) Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Robby Dharma (2018) tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Selain *job embeddedness* dan karakteristik pekerjaan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Self Efficacy*. *Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg 2011) dalam Widyawati (2018). Berdasarkan sumber yang diperoleh dari karyawan sambel layah corporation Purwokerto pada november (2020) terdapat fenomena yang ada pada perusahaan pada variabel *self efficacy* (kemampuan diri) dari fenomena terkait dua variabel diatas adapun pengaruh nya terhadap variabel *self efficacy* pada perusahaan dimana seseorang akan meningkat kemampuan dirinya dengan adanya keterkaitan antara karaywan dengan perusahaan serta kesesuaian antara karakteristik pekerjaannya, berdasarkan variabel yang sesuai dengan yang di teliti bahwa dalam pembagian tugas dan posisi jabatan sedikit kurang tepat sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan cenderung lebih lama dan berpengaruh dengan hasil akhir yang kurang maksimal dari target yang diberikan hal ini terjadi pada karyawan outlet.

Hasil penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadilah, 2018). Hal

ini dibuktikan oleh Ratnawati , Dkk (2018) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga membuktikan bahwa *Self Efficacy* positif dan signifikan terhadap kinerja, Helmizuldi (2015). Sedangkan menurut Kirana dkk (2019) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun Peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadilah 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sugamawati (2018) dengan hasil *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan in *role performance* karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Permatasari dan Candra (2020) membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hidayat dan Setiawan (2016) membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Kirana dan Suprasto (2019) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga membuktikan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (widyawati dan karwini, (2018). Penelitian Khan (2018) membuktikan *Job embeddedness a significant positive with job performance*. (Sihombing, dkk 2018) membuktikan *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Fadilah, dkk (2018) *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihommbing, dkk. (2018) yang berjudul pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *Self Efficacy*

terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.PLN (Persero) rayon Manado Selatan) perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian. Sasaran pada penelitian ini difokuskan pada karyawan sambel layah Corp Purwokerto. Selain itu peneliti juga melakukan penambahan variabel independen *job embeddedness*.

Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, dkk (2018) meneliti tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *Self Efficacy* maka dari itu peneliti ingin melakukan pembaruan penelitian dengan mengganti 1 variabel bebas yaitu karakteristik individu menjadi *job embeddedness*. Sesuai dengan saran pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Sihombing, dkk. (2018) menyatakan bahwa bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek lain, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahawa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sihombing., dkk 2018), hasil peneliti lain juga mengungkapkan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Hajati, dkk. 2018). adapun alasan peneliti menggantikannya dengan variabel *job embeddedness* berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut pekasa., dkk (2018) bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, adapun hasil penelitian Baihaqi (2018) menyatakan bahwa *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Sambel Layah Corp Purwokerto tentang kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Job Embeddedness*, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sambel Layah Corporation Purwokerto)”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto?
2. Apakah karakteristik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto?
4. Apakah *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto?

## **C. Pembatasan Masalah**

Adapun dalam penelitian ini batasan masalah yang dipilih sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terdapat pembatasan pada kinerja karyawan dengan mencakup 3 variabel pengaruh *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy*.
2. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Sambel Layah Corp yang berada di wilayah Purwokerto
3. Variabel yang diteliti *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian dilakukan pada tanggal 19 Desember 2020 – 31 Desember 2020.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah Corp Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah Corp Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah Corp Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah Corp Purwokerto.

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan
- 2) Memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

### b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### 1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta digunakan sebagai pertimbangan strategi perusahaan yang berkaitan dengan *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Sambel Layah Corp Purwokerto.

#### 2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan

datang serta sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran serta menambah wawasan mengenai hal penelitian dan menganalisis sebuah masalah khususnya dalam bidang ekonomi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian bagi siapa saja yang ingin meneliti lebih lanjut perihal *job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* kinerja karyawan.