

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi Handoko 2001 dalam (Setyabudi, dkk, 2018). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi ditentukan dengan bagaimana organisasi dapat menyusun kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, melalui kegiatan pendayagunaan tersebut akan dapat meningkatkan dari kinerja organisasi. 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.

Indonesia *Water Park* (atau Waterpark), adalah satu bentuk wahana rekreasi berbasis air dengan memanfaatkan pola aplikasi *Engineered Water Pleasure*. Secara leksikal, waterpark dapat dimaknai sebagai “sebuah taman rekreasi air atau sebuah taman hiburan yang memiliki area bermain air, seperti seluncuran air (*water slide*), bantalan air (*splash pad*), *spraygrounds* (area main air sembur), kolam arus / sungai malas (*Lazy River*), atau mandi rekreasi lainnya, berenang, dan lingkungan *barefooting*. Saat ini bahkan dilengkapi dengan beberapa jenis lingkungan surfing atau *bodyboarding* buatan seperti kolam gelombang / kolam ombak (*Wave Pool*) atau *Flowrider* (konsultan-waterpark.blogspot.com).

PERUMDA Owabong Purbalingga, objek yang akan diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan tersebut bergerak dibidang pariwisata dan industri pada masyarakat. Sistem kerja perusahaan ini didomisili oleh bagian wahana air atau waterboom yang akhirnya menjadi objek wisata serta terdapat beberapa karyawan pembantu. Menurut HRD (*Human Resources Development*) PERUMDA Owabong purbalingga menyatakan bahwa perusahaan ini berpusat di kecamatan Bojongsari, kabupaten Purbalingga, Daerah tersebut masih termasuk agak pedesaan. Karyawan yang bekerja di PERUMDA Owabong Purbalingga rata-rata warga sekitar yang notabnya tidak jauh dari tempat tersebut. Dengan visi dan misi perusahaan yaitu meningkatkan sumber daya manusia bidan kepariwisataan, kepemudaan, dan olahraga untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik seta mengembangkan dan meningkatkan kepariwisataan yang berbasis masyarakat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkeadilan. Tidak lepas dari hal tersebut perusahaan membutuhkan kinerja yang baik demi mewujudkan tujuannya.

Malthis dan Jackson (2006) dalam Pura, dkk, (2017) mendefinisikan Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. menurut Gibson, *et al* (2009) dalam Widyawati,dkk, (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja kefektifan kinerja lainnya. Robbins (2006) dalam Margareta (2019) juga mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bandura (1997), *Self-Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari karyawan tetap PERUMDA Owabong Purbalingga terdapat fenomena yang ada pada perusahaan pada variabel *Self-Efficacy* pada perusahaan dimana seseorang akan meningkatkan kemampuan dirinya dengan adanya keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan serta kesesuaian terhadap kinerja yang menjadikan mereka merasa nyaman. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Kristiyanti, (2015); Widyawati, dkk, (2018); Berliana, dkk, (2018); Kimberlye, dkk, (2019); Zaki *et. al* (2019), Turay, dkk, (2019) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Lalu penelitian yang mengatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan yaitu Noviawati, (2016); Setyabudi, dkk, (2018).

Menurut Mitchell *et al* (2001), *Job Embeddedness* adalah bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari karyawan tetap PERUMDA Owabong Purbalingga terdapat fenomena yang ada pada perusahaan pada variabel *Job Embeddedness* terdapat keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Subkhi, dkk, (2016); Khan, dkk, (2018); Liu, (2018); Baihaqi, dkk, (2018); Pekasa, dkk, (2018) dalam

penelitian ini mereka menyatakan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Lalu penelitian yang mengatakan bahwa *Job Embeddedness* tidak berpengaruh signifikan yaitu Simanjuntak, (2018).

Robbins (2001), karakteristik pekerjaan merupakan model karakteristik pekerjaan ini berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari karyawan tetap PERUMDA Owabong Purbalingga terdapat fenomena yang ada pada perusahaan pada variabel *Job Characteristics* dimana karakteristik pekerjaan yang ditugaskan hampir sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) pada PERUMDA Owabong Purbalingga lalu pembagian posisi jabatan kurang baik karena pihak perusahaan dalam mengatur posisi jabatan karyawan kurang menyesuaikan jenjang pendidikan terakhir pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Susyatmoko dkk, (2016); Ananda, dkk, (2018); Margareta, dkk, (2019); Rahman, dkk, (2020); dalam penelitian ini mereka menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Lalu mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan yaitu Putra, dkk, (2017); Sugianto, *Et. al*, (2018).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihombing, 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 tetap PERUMDA Owabong Purbalingga. Selain itu penelitian ini juga menambahkan 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 menambah variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihombing, dkk, 2018), adapun alasan peneliti menggantikannya dengan variabel *job embeddedness* berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut pekasa, dkk, (2018) menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, adapun hasil penelitian lain Baihaqi (2018) menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PERUMDA Owabong Purbalingga tentang kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh *Self-Efficacy*, *Job Embeddedness*, Dan *Job Characteristics* Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PERUMDA Owabong Purbalingga”

B. PERUMUSAN MASALAH

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

1. Apakah *Self-Efficacy*, *Job Embeddedness*, Dan *Job Characteristics* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga ?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga ?
3. Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga ?
4. Apakah *Job Characteristics* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga ?

C. PEMBATALAN MASALAH

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependent (Y) dan variabel independen (X). Kinerja karyawan (Y), *Self-Efficacy* (X1), *Job Embeddedness* (X2), *Job Characteristics* (X3).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap PERUMDA Owabong Purbalingga .

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh *Self efficacy*, *Job Embeddedness*, dan *Job Characteristics* secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap PERUMDA Owabong Purbalingga.
2. Untuk menganalisa pengaruh *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga.
3. Untuk menganalisa pengaruh *Job Embeddednes* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga.
4. Untuk menganalisa pengaruh *Job Characteristics* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PERUMDA Owabong Purbalingga.

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh Self Efficacy, Job embeddedness, dan Job Characteristics terhadap kinerja karyawan tetap ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan perusahaan untuk membantu pemahaman lingkungan kerja yang dimediasi oleh semangat kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah pemahaman bagi penulis mengenai materi yang diambil. Bagi pembaca diharapkan setelah membaca penulisan ilmiah ini dapat nilai tambah khususnya dalam menganalisis pengaruh hubungan antara *self efficacy*, *Job Embeddednes* dan *Job Characteristics* terhadap kinerja karyawan tetap. Serta dapat menjadi informasi serta bahan perbandingan bagi penulis sejenis, agar penulisan ini dapat disempurnakan.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di perusahaan.