

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini terjadi persaingan yang ketat antar perusahaan-perusahaan yang ada di dunia. Perusahaan harus mampu mempertahankan aset-aset yang dimiliki untuk menghadapi persaingan yang ketat tersebut. Salah satu aset yang sangat penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia. Sirait 2006 (dalam Sakeru dkk, 2019) menyatakan bahwa sasaran yang ingin dicapai pihak manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kondisi dimana karyawan dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan karyawan mampu bertahan. Apabila hal ini tercipta, maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan pihak manajemen sumber daya manusia sudah efektif. Banyak permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang timbul disebabkan salah satunya oleh penurunan kinerja karyawan.

PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap, objek yang akan diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan tersebut bergerak dibidang *Textile* dan *Garment* yang mana mengkhususkan diri pada produk-produk bayi seperti: gendongan, tas, Kelambu, bantal, kasur, bedong, baju, boneka, kojong dan selimut. Sistem kerja di perusahaan ini didominasi oleh bagian menjahit bahan baku yang akhirnya menjadi produk jadi serta terdapat beberapa karyawan pembantu. Pusat perusahaan ini terletak di Kecamatan Kedungreja, Kabupaten Cilacap. Daerah tersebut masih termasuk daerah pedesaan, karyawan yang bekerja di

PT. Wahana Kasih Mulia rata rata warga sekitar yang notabene tidak jauh dari tempat tersebut. Dengan visi & misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan terpercaya penghasil produk lokal tekstil dan garmen yang inovatif untuk pasar Nasional dan Internasional serta membangun kualitas anak bangsa melalui dunia usaha, tidak lepas dari hal tersebut perusahaan ini juga membutuhkan kinerja yang baik demi mewujudkan tujuannya. (Data HRD, 2020)

Bernardin dan Russell 2010 (dalam Suherman 2018) berpendapat kinerja ialah keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Namun pada perusahaan ini masih terdapat fenomena yang yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti masih terdapat karyawan yang kurang antusias dalam pekerjaannya, yang bisa disebabkan oleh kurang cocoknya dengan pekerjaan, karena pada waktu melakukan pelamaran kerja calon karyawan memang sekedar butuh pekerjaan dan kurang memahami job deskripsinya. Kemudian beberapa karyawan terkadang melakukan pekerjaannya kurang sesuai dengan SOP perusahaan seperti kesulitan dalam sehingga menyebabkan target tidak terpenuhi. Selain itu karyawan juga terlihat kurang bersungguh sungguh dalam bekerja, sehingga beberapa fenomena diatas berakibat pada kurang stabilnya kinerja karyawan.

Mitchell et al (2001), mengungkapkan bahwa konsep Kelekatan Kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta perusahaan di mana dia bekerja. Perusahaan hendaknya mampu menciptakan suasana yang kondusif, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh

karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerjanya. Dalam perusahaan yang akan diteliti juga terdapat fenomena yang berkaitan dengan variabel kelekatan kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang antusias dalam pekerjaannya, yang bisa disebabkan oleh kurang cocoknya dengan pekerjaan, karena pada waktu melakukan pelamaran kerja calon karyawan memang sekedar butuh pekerjaan dan kurang memahami job deskripsinya Hal ini didukung oleh penelitian Nafei (2015), Liu (2018), Subkhi & Danupranata (2016) Pekasa dan Rostiana (2018) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa Kelekatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Namun ada juga penelitian yang mengatakan bahwa Kelekatan Kerja tidak berpengaruh signifikan, Hellen Vera Simanjuntak, (2018).

Menurut Bandura (1997), Efikasi Diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Tentu Efikasi Diri sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan dalam menunjang kinerjanya, karena bagaimana seorang karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya. Seperti dalam perusahaan yang akan diteliti terdapat fenomena yang berkaitan dengan variabel ini yaitu beberapa karyawan terkadang melakukan pekerjaannya kurang sesuai dengan SOP perusahaan seperti kesulitan dalam bekerja sehingga menyebabkan target tidak terpenuhi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Ardanti dan Rahardja (2017) Kristiyanti LMS. (2015) Kimberly dkk

(2019), Turay dkk (2019), Ardi dkk (2018) menegaskan Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga Peneliti lain mengungkapkan Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dian Rizki Noviawati (2016).

Schaufeli et al, (2002) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan. Hal tersebut memang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena semakin tinggi keterikatan karyawan menunjukkan mereka memiliki kinerja yang lebih tinggi. Salah satu fenomena dalam variabel ini ialah karyawan terlihat kurang bersungguh sungguh dalam bekerja. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Widyastuti & Rahardja, (2018) Ardi dkk (2017) M. Bakri Maisarah, (2017) awaludin (2018), Cintani (2020), Sendawula (2019) menyatakan Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adapun Sastro dkk (2018) dan Sakeru dkk, (2019) menyatakan Keterikatan Karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu milik Ardanti & Raharja, (2017) serta Mustika & widyawati (2020), dengan variabel Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan, peneliti menambahkan variabel Kelekatan Kerja karena di perusahaan tersebut terdapat fenomena yang berkaitan. maka peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kelekatan Kerja, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap”**

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah Kelekatan Kerja, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap?
2. Apakah Kelekatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap?
4. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

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

1. Penelitian ini hanya berfokus pada vfariabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen (X) Yaitu Kelekatan Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), dan Keterikatan Karyawan (X3).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kelekatan Kerja, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan Kelekatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.

E. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan perusahaan untuk membantu pemahaman kelekatan kerja, efikasi diri dan keterikatan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharap menjadi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan informasi dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

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