

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja yang baik, sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal – hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. (Jhousan dkk, 2015)

SL (Sambel Layah) Corp Indonesia adalah perusahaan kuliner, berkantor pusat di Purwokerto. sambal layah adalah brand kuliner dari Purwokerto, yang menjadi pionir warung makan dengan harga murah tapi tidak murahan. Berdiri sejak 04 April 2013 dan sampai di tahun 2019 sudah banyak membuka cabang diberbagai daerah yaitu Jawa Tengah, Jawa Barat, DIY, dan DKI Jakarta. SL (Sambel Layah) Corp Indonesia memiliki beberapa *brand* antara lain yaitu Sambel Layah yang pertama kali ada di purwokerto, Sambel Bledex, Sambel Gebyur, Djago Jowo, Gereh Lodeh, #WKWK Food and Drink, #WKWK Barbershop, Bumbu Ireng Yu San, Wedangan Asyik, Roti Cemol dan 2 *franchise* yaitu Bebek Goreng H.Slamet (*franchise*), Gulai Kepala Ikan Mas Agus (*franchise*). SL (Sambel Layah) Corp Indonesia sebagai perusahaan kuliner di berbagai daerah dan memiliki banyak brand dan 2 *frenchise* dan juga sudah memiliki sertifikat halal MUI, sehingga SL (Sambel Layah) Corp Indonesia perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan meningkatnya

kinerja karyawan maka tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. (www.sambellayah.co.id)

Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sebayang dan Sembiring, 2017). Menurut Sinambela (2017), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya *self efficacy*, *employee engagement* dan disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. (Sumaki dkk, 2015)

Menurut Bandura (1997) dalam Kaseger (2013) *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nurfajar dkk (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Schaufeli and Bekker (2004) mendefinisikan *employee engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan.. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfajar dkk (2018) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Joushan dkk (2015) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. (Tindow dkk, 2014). Menurut Sinambela (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua aturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tindow dkk (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung dkk (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada SL (Sambal Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto, karyawan yang ditugaskan diluar kantor akan diberikan surat tugas atau surat dinas dari atasan. Surat tugas atau surat dinas diberikan kepada karyawan yang ditugaskan diluar kantor sebagai pengganti *fingerprint*. *Fingerprint* hal yang wajib dilakukan oleh seluruh karyawan SL (Sambal Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto, dengan adanya surat tugas atau surat dinas yang menjadi pengganti *fingerprint* bagi karyawan yang ditugaskan diluar kantor akan

menjaga kinerja karyawan SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto tetap baik. *Fingerprint* tidak memungkinkan bagi karyawan yang bertugas diluar kantor, karena karyawan yang bertugas diluar kantor tidak bisa mengikuti jam kerja yang biasa ditetapkan di dalam kantor. Jika karyawan tidak melakukan *fingerprint* maka karyawan akan mendapat teguran lisan, jika karyawan tidak masuk kerja tanpa izin maka karyawan akan mendapatkan SP 1 dan jika karyawan melakukan pelanggaran tidak melakukan *fingerprint* dan tidak masuk kerja tanpa izin secara sering maka karyawan akan mendapatkan SP 2. Jika karyawan melakukan pelanggaran berat seperti memiliki hubungan dekat “berpacaran” dengan rekan kerja dan mencuri maka karyawan akan mendapat SP 3 secara langsung dari atasan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nurfajar dkk (2018) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini penulis menambahkan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Tindow dkk (2014) dengan judul Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Peneliti hanya mengambil variabel Disiplin Kerja dari penelitian Tindow dkk (2014). Variabel ini diambil karena cocok dengan fenomena permasalahan yang terjadi di SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitiannya yaitu **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Head Office* Non Pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, penulis membuat rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Head Office* Non Pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto ?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Head Office* Non Pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Head Office* Non Pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Head Office* Non Pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto.
2. Responden adalah karyawan bagian *Head Office* Non Pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto.
3. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September - Desember 2019.

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

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

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh *self efficay* terhadap kinerja karyawan bagian *head office* non pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto
- b. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian *head office* non pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *head office* non pimpinan pada SL (Sambel Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto

## 2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi *Headoffice* SL (Sambal Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto dan Peneliti Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

### a. Bagi Manajaemen *Head Office* SL (Sambal Layah) Corp Indoneisa Area Purwokerto

Untuk memberikan masukan berupa saran yang baik untuk keberlangsungan perusahaan tersebut agar yang kurang, bisa diperbaiki dan yang sudah baik dapat dipertahankan atau ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat.

### b. Bagi Karyawan Bagian *Head Office* SL (Sambal Layah) Corp Indonesia Area Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam berkerja

### c. Bagi Peneliti dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta informasi dan mengaplikasikan teori - teori mengenai *self efficacy*, *employee engagement*, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta sebagai syarat memperoleh gelar S1 untuk program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.