

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama dalam kondisi persaingan global saat ini. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pada dasarnya setiap karyawan dalam suatu perusahaan telah memiliki kecakapan dan kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya. (Rimper dkk, 2014).

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan berkaitan dengan karyawan adalah mengenai bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. 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 dkk, 2017).

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah kinerja, menurut Bernardin (2003) dalam Nurfajar dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Salah satu perusahaan yang perlu memperhatikan masalah kinerja karyawannya adalah PT. Bio Takara.

PT. Bio Takara adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan rambut palsu (*eyelashes, wig, toupee, dan hair extension*) serta *garment* yang berkantor pusat di wilayah Jawa Tengah, Indonesia tepatnya di Jl. Gerilya Timur no. 289 Purwokerto (Biotakara.com). PT. Bio Takara tidak hanya memasarkan produk untuk pasar domestik, tetapi juga untuk pasar global seperti Amerika Tengah, Eropa Barat, Asia Timur, Timur Tengah dan Eropa Selatan maka PT. Bio Takara perlu meningkatkan kinerja karyawannya (Detik.com).

Banyaknya faktor yang melatarbelakangi kinerja seorang karyawan sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tidak mudah. Kinerja yang baik diperoleh apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam diri mereka, rasa *engaged* yang tinggi pada perusahaan dan pekerjaan serta terpenuhinya kontrak psikologis karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*.

Konsep *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1977. Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) *self efficacy* (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial) adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan sukses. Menurut Dewett (2007) dalam Kimberly dkk (2019), individu dengan *self efficacy* yang rendah memiliki keyakinan diri yang rendah bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan bahkan ketika mereka sudah berusaha keras.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara karyawan di bagian produksi *eyelashes*, yang mengatakan bahwa kepala bagian memberi tekanan ketika perusahaan mendapat banyak pesanan yang dapat membuat karyawan merasa *insecure*/kurang percaya diri dapat menyelesaikan sesuai target yang ditentukan serta karyawan yang mendapatkan promosi sebagai *quality control* namun karyawan memilih tetap menjadi karyawan biasa karena merasa tidak dapat mengemban tanggung jawab sebagai seorang *quality control*.

Penelitian yang dilakukan oleh Cherian dkk, (2013), Kristiyanti, (2015), Fauziah dkk, (2016),Sebayang, dkk (2017), Ardanti dkk, (2017), Intan dkk, (2017), Maharani dkk, (2017),Hikmahdkk, (2018), dan Kimberly (2019) menghasilkan *self efficacy*berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Gasendi dkk, (2017); Setyabudi dkk, (2018); Nurfajar dkk, (2018) menghasilkan *self efficacy*tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini.

Selain itu kinerja karyawan didukung oleh *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan cara untuk karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja (Ramadhan dkk, 2014). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif dan memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Permasalahan yang ada berdasarkan hasil

wawancara dengan salah satu karyawan di bagian produksi *eyelashes* adalah ketika pesanan sedang sedikit, banyak karyawan yang dirumahkan sehingga tidak sedikit yang memutuskan keluar dari perusahaan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dkk, (2014), Anitha J., (2014), Rustono dkk, (2015), Bakti, (2016), Putri dkk, (2017), Ardanti dkk, (2017), Nurfajar dkk, (2018) dan Widyastuti dkk (2018) menghasilkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Joushan dkk, (2015) menghasilkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini.

Selain *self efficacy* dan *employee engagement* yang dapat mempengaruhi kinerja, kontrak psikologis juga perlu diperhatikan. Menurut Rousseau (1995) dalam Conway dan Briner (2005) menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan keyakinan individu yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mengacu pada persetujuan antara individu dan organisasi. George dan Jones (2008) dalam Anjar dkk (2012) mengatakan bahwa ketika kontrak psikologis yang telah disepakati tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan menurun serta membuat suasana emosi dan hati menjadi buruk, bereaksi negatif, tidak puas akan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain bahkan akan membuat kegaduhan serta kekacauan pada perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan di bagian produksi *eyelashes* diperoleh kesimpulan yakni tidak sedikit karyawan yang merasa bingung

akan statusnya di perusahaan dan hal-hal yang karyawan dapatkan dari perusahaan karena tidak ada kontrak tertulis dan tidak tertulis yang jelas dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2014) dan Turnley dkk (2003) menghasilkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Ermawati (2017) yang menghasilkan kontrak psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini.

Kekurangan penelitian untuk variabel *self efficacy* adalah pada penelitian Gasendi dkk (2017), Nurfajar dkk (2018) dan Setyabudi dkk (2018) sampel penelitiannya kurang dari 100 sehingga kurang maksimal dalam mengukur pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Untuk penelitian variabel *employee engagement* pada penelitian Lubis dkk (2018) variabel *employee engagement* berpengaruh kecil terhadap kinerja dan sampel penelitian yang digunakan kurang dari 100. Sedangkan untuk penelitian variabel kontrak psikologis pada penelitian Ermawati (2017) variabel kontrak psikologis secara korelasi berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas serta permasalahan/fenomena yang terjadi pada perusahaan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian atas tiap-tiap variabel independen yang diteliti, maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar variabel *self efficacy*, *employee engagement* dan kontrak psikologis mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dari pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dkk (2014). Peneliti menambahkan variabel *self efficacy* dan kontrak psikologis pada penelitian ini dikarenakan permasalahan yang terjadi pada bagian produksi *eyelashes* di PT. Bio Takara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, sampel penelitian dan variabel bebas yang diteliti.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diperoleh rumusan masalah, “Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy*, *employee engagement* dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan”.

#### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut, “Apa yang menyebabkan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy*, *employee engagement* dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan”.

#### **D. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara ?

3. Apakah kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara ?

#### **E. 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. Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, *employee engagement*, kontrak psikologis dan kinerja karyawan.

#### **F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

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

- a. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat sebagai tambahan literatur MSDM yang berkaitan dengan *self efficacy*, *employee engagement* dan kontrak

psikologis terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang industri.

b. Manfaat Praktis

- 1) Digunakan sebagai dasar pertimbangan serta masukan bagi bagian produksi *eyelashes* pada PT. Bio Takara dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan berkualitas.
- 2) Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

