

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2020 pandemi covid-19 telah menyebar ke seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia. Dampak pandemi *covid-19* juga mulai dirasakan oleh sektor Industri sejak Maret 2020, dimana mulai menurunnya permintaan barang maupun jasa dari pasar domestik dan global. Memasuki masa transisi dari pandemi menuju endemi beberapa sektor industri kini mulai beroperasi kembali, dimana perusahaan-perusahaan wajib menerapkan protokol kesehatan upaya untuk meminimalisir penularan *covid-19*. Adapun data BPS terkait survei Industri Besar dan Sedang (IBS) di Kabupaten Purbalingga menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah industri pengolahan mengalami penurunan secara signifikan yaitu sebesar 12,42 persen atau 134 perusahaan yang masih bisa bertahan sebagai IBS dan 11,11 persen perusahaan tutup permanen ([bps, 2020](#)).

Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam mengelola serta mengatur perusahaan untuk menjamin keberhasilan suatu perusahaan. PT Royal Korindah adalah salah satu perusahaan terbesar di Purbalingga yang masih tetap beroperasi walaupun mengalami masa pandemi sampai ke endemi. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Banjaransari, Kembaran Kulon, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. PT Royal Korindah Purbalingga mulai beroperasi pada tahun 1976, PT ini memproduksi bulu

mata palsu dengan kualitas terbaik dan telah diekspor ke berbagai negara. Produk bulu mata palsu merupakan salah satu kebutuhan bagi masyarakat, khususnya kaum wanita yang ingin tampil percaya diri dengan bulu mata yang indah. Dimana bulu mata palsu ini memiliki beberapa jenis, model dan bentuk yang beragam sehingga dalam proses pembuatannya dibutuhkan tenaga kerja yang banyak. (Banyumasdaily, 2020).

Menurut Sinambela (2011) kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu keahlian tertentu. Permasalahan yang ada di PT Royal Korindah yaitu target perusahaan belum bisa terpenuhi walaupun kinerja karyawan sudah banyak akan tetapi produksinya belum mencapai target perusahaan. Hal ini mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga masih kurang baik sehingga perlu untuk diteliti.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. Menurut Ghufron & Risnawita (2012) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. Permasalahan yang terjadi di PT Royal Korindah yaitu karyawan dituntut untuk memberikan kualitas terbaik. Namun ada beberapa karyawan yang mengeluh dan kesulitan dalam pembuatan model bulu mata palsu, sehingga karyawan tidak percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Isu mengungkapkan bahwa dengan rendahnya *self efficacy* maka karyawan akan meragukan kemampuannya

dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga kinerja menjadi tidak optimal. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan Diawati dkk (2019) , Priska dkk (2020), Khaerana (2020), bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Sihombing dkk (2018), Nurfajar dkk (2018) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu, *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (2016) pengalaman kerja merupakan sebuah pekerjaan yang sudah dialami atau ditekuni sebelumnya dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang ada di PT Royal Korindah yaitu masih ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam pengetahuan dan keterampilannya, hal ini disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang diperoleh karyawan. Isu tersebut mengungkapkan bahwa dengan rendahnya pengalaman kerja atau tidak memiliki cukup pengalaman kerja maka di dalam menjalankan tugasnya karyawan akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Taaweran (2016) , Situmeang (2017), dan Leatemia (2018) mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Sigarlaki dkk (2019), Hairul (2016) mengatakan hasil yang berbeda bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun permasalahan pada PT Royal Korindah Purbalingga yaitu ketenangan karyawan dalam mengerjakan tugasnya masih sering terganggu karena lokasi perusahaan berada di wilayah keramaian sehingga karyawan menjadi tidak konsentrasi dalam bekerja, selain itu terdapat juga kendala dalam pencahayaan yang mengakibatkan karyawan terhambat dalam melakukan pekerjaan. Isu ini mengungkapkan bahwa dengan rendahnya lingkungan kerja fisik maka kerja menjadi kurang efektif & efisien, dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Pangestuti (2020), Kristiadi dkk (2019), menunjukkan yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Widianingrum & Djastuti (2016), Prasetyono dan Ramdayana (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu, lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Husain (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,072 atau 0,72%. Nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut perlu ditingkatkan dengan cara

menambahkan variabel lain . Peneliti menambah variabel *self efficacy* yang diambil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Diawati (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menambah variabel lingkungan kerja fisik yang diambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristiadi dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pada subjek penelitian dimana pada penelitian sebelumnya yaitu di PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai sedangkan peneliti yaitu di PT Royal Korindah Purbalingga. Selain itu yaitu sasaran pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Royal Korindah Purbalingga karena perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang sesuai dengan apa yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul: **“Pengaruh *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Royal Korindah Purbalingga“**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah Penelitian

1. Penelitian ini hanya membatasi kajian kinerja pada seluruh karyawan PT Royal Korindah Purbalingga dibagian produksi.
2. Kajian penelitian hanya pada *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *self efficacy*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Pimpinan PT Royal Korindah Purbalingga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik untuk meningkatkan Kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan bagi penelitian selanjutnya.