

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kementerian Perindustrian sedang fokus memacu pengembangan industri kecil dan menengah (IKM) penghasil gerabah dan keramik hias. Sektor ini dinilai memiliki potensi dan peluang besar untuk semakin berdaya saing di kancah nasional hingga global. Pemerintah menjadikan IKM gerabah dan keramik hias ini sebagai salah satu sektor yang perlu didorong pengembangannya, karena guna memenuhi kebutuhan pasar domestik maupun ekspor kata Direktur Jenderal Industri Kecil, Menengah dan Aneka (IKMA). Pada kesempatan berbeda, Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto menegaskan, pemerintah berharap kepada para industri keramik dalam negeri agar terus berkontribusi sebagai salah satu motor penggerak akselerasi pertumbuhan ekonomi nasional. Jadi, selain dapat memenuhi kebutuhan pasar domestik, kami juga mendorong agar mereka bisa memperluas pasar ekspor terutama di tingkat regional.

Produk gerabah dan keramik hias Indonesia telah mampu kompetitif di tingkat internasional. Ini dibuktikan melalui capaian nilai ekspornya yang melampaui USD25,4 juta pada 2018 atau naik dibanding perolehan tahun sebelumnya yang menembus USD25,2 juta. Menperin optimistis, Indonesia berpotensi mampu menduduki peringkat ke-4 dunia sebagai produsen keramik. Saat ini, kapasitas terpasang keramik nasional sebesar 560 juta meter persegi. Tentunya, setelah pemerintah memberikan keberpihakan kepada industri dalam negeri, utilitas produksi harus bisa meningkat. (Wibawaningsih, 2019)

Menurut Sunyoto (2013) Pengelolaan sumber daya manusia secara umum adalah untuk memperoleh tingkat pengembangan karyawan yang setinggi-tingginya,

hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan keterpaduan sumber daya manusia yang efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Amanda, dkk 2017) Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi

Banjarnegara memiliki potensi kerajinan yang bernilai seni tinggi, kerajinan yang dimiliki Banjarnegara yaitu Keramik. Keramik Banjarnegara ini sudah berkembang sejak kolonial Belanda, yaitu sekitar tahun 1930 dan Sentra Keramik Usaha Karya ini mulai menjelma menjadi industri rakyat setempat mulai tahun 1957. Sentra Keramik Usaha Karya ini dipegang saat ini oleh H. Tri Mulyantoro S.H, kepala bidang perindustrian pada Dinas Perindustri Perdagangan dan Koperasi Banjarnegara Imam Purwadi mengungkapkan, industri kerajinan keramik ini mencapai puncak kejayaan pada tahun 1980-an hingga 1990-an, dari hanya tiga perusahaan pada tahun 1960 berkembang menjadi 60 perusahaan di wilayah klampok Banjarnegara dan sampai saat ini keramik juga menjadi incaran seni luar negeri khususnya Eropa. Sentra keramik ini terletak di bagian barat Banjarnegara, lebih tepatnya di wilayah Desa Klampok

sekitar 30 km dari kota Banjarnegara, Kecamatan Purworejo Klampok, Kabupaten Banjarnegara.

Terdapat *show room* keramik yang memiliki koleksi beraneka macam keramik yang indah di sepanjang jalan kecamatan Klampok yang dapat kalian temui. Dibandingkan sentra-sentra keramik lain, produk keramik Klampok memiliki keunggulan pada material bahan dasar yang lebih kuat. Terlebih, proses pembakaran juga di atas 1.100 derajat celsius dan menyebabkan hasil produk lebih kokoh dengan tekstur tetap dinamis. Keramik Klampok di Kabupaten Banjarnegara mempunyai nilai seni tinggi dengan motif dan bentuk khas yang membedakan dengan keramik daerah lain serta hiasannya yang memadukan unsur-unsur tradisional dan modern dengan daya tarik yang khas sesuai dengan perkembangan masyarakat saat ini. Untuk bahan dasarnya, lempung atau tanah liat yang diambil dari daerah Kaliwiro (Wonosobo), Cilongok, dan Banyumas. Aldi, (2021)

Berdasarkan wawancara pada tanggal 12 Oktober 2021, dengan cara bertanya langsung kepada Bapak Nugroho Aldi selaku *Human Resources Manager* Sentra Keramik Usaha Karya merupakan salah satu unit usaha yang bergerak dibidang kerajinan tangan menggunakan tanah liat dan dibentuk sesuai hiasan yang dibutuhkan oleh masyarakat daerah khususnya desa Klampok, Kabupaten Banjarnegara

Berdasarkan wawancara pada tanggal 14 Oktober 2021, kepada Bapak Nugroho Aldi selaku *Human Resources Manager* fenomena yang terjadi pada saat ini di Sentra Keramik Usaha Karya Klampok Kabupaten Banjarnegara adalah kurang adanya kepuasan kerja terhadap rekan kerjanya, karena ada beberapa karyawan hanya menunggu perintah dari pimpinan dan kurang tanggap dalam melakukan tugasnya sehingga terkadang masih bergantung pada rekan kerjanya yang lebih menguasai dan paham akan kinerjanya. Berdasarkan fakta yang terjadi pada Sentra Keramik Usaha

Karya, beberapa karyawan merasa masing-masing kurang puas terhadap pembagian pekerjaan dimana beberapa pekerja dilakukan satu orang, banyak beberapa pekerja yang semestinya dilakukan seorang pekerja tetap dapat dilakukan oleh pekerja lainnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya dalam Sentra Keramik Usaha Karya. Fenomena *self efficacy* mendapat informasi dengan cara bertanya langsung kepada Bapak Nugroho Aldi selaku *Human Resources Manager* pada Sentra Keramik Usaha Karya diketahui masih adanya beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap tugasnya dalam pemenuhan target mereka contohnya seperti pembuatan keramik ini memiliki target 50 buah namun mereka tidak menargetkan 50 karena kurang adanya kepercayaan diri atau kurangnya kemampuan dalam pembutannya, karena mereka juga beranggapan jika dapat mencapai target setiap bulannya maka perusahaan tersebut akan menaikkan target mereka di bulan berikutnya dan mendapatkan keuntungan bagi perusahaannya. Menurut Priska, dkk (2020) *Self efficacy* merupakan hal terpenting dalam dunia pembelajaran, dimana seseorang harus yakin dengan kemampuannya dalam menghadapi masalah dalam dunia pembelajaran, karena dari kemampuan ini seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang diketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan beberapa masalah yang dihadapi. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan sendiri untuk melakukan sesuatu.

Menurut Ivancevich, dkk (2011) dalam Burhan, (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan akan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki untuk berhasil menyelesaikan tugas. terutama dalam tugas-tugas yang menantang, *self efficacy* yang tinggi harus dikembangkan secara sistematis. Menurut Awilson (2004) dalam Sari & Candra, (2020) *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat

melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, dapat atau tidak dapat melakukan apa yang disarankan. Menurut Luthan (2014) dalam (Permata Sari & Candra, 2020) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri tentang kemampuan seseorang untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi, karyawan dapat mendedikasikan seluruh pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian dari Setiawan, dkk (2020) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Berbeda dengan hasil penelitian dari Sihombing, dkk (2018) *Self efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja yang lain adalah budaya organisasi. Fenomena yang terjadi berdasarkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada Bapak Nugroho Aldi selaku *Human Resources Manager* yaitu masih ditemukan adanya karyawan yang kurang mampu bekerja secara professional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, dan masih ditemukan karyawan meninggalkan perusahaan sebelum jam kerja selesai jika tidak diberi sanksi kinerja akan menurun. Menurut Amanda, dkk (2017) Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya dalam toleransi risiko, jika budaya tersebut kuat dan mendukung standar etika yang tinggi maka akan berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Menurut Jufrizen dan Radiman (2010) dalam Muis, dkk (2018) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan apakah mereka suka atau tidak.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu (Giantari & Riana, 2017), membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang, (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi terhadap kepuasan kerja berdasarkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada Bapak Nugroho Aldi selaku *Human Resources Manager* yaitu terdapat beberapa karyawan yang merasa kepuasan kerjanya menurun yaitu perasaan didalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diukur kepuasannya, dan perasaan dalam penilaian karyawan yang kurang terlaksana dengan baik. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2001) dalam Priska, dkk (2020) Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Narulita, (2020) Kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik atau positif terhadap segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Menurut Azhari, (2020) Kepuasan merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan,

dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Azhari & Supriyatin, (2020) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Purnadi, (2020) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Fadhilah, dkk, (2020) dengan judul penelitian “Budaya organisasi, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel kepuasan kerja, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa “dikarenakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Alimuddin, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara. Sehingga faktor – faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul

## **“Pengaruh *Self efficacy*, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara”**

### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah *self efficacy*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara?

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja Kinerja Karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara
2. Peneliti hanya meneliti *self efficacy* dalam aspek kerja pada karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara
3. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dilakukan November-Januari 2022

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa *self efficacy*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Praktis**

1. Pimpinan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan referensi serta memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang *self efficacy*, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di didalam organisasi maupun diperusahaan.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto

#### b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

