

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu di kelola dan di bina sebaik mungkin, agar mereka dapat melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang di tetapkan perusahaan (Sapta dan Ketut, 2018). Maka dari itu perusahaan harus memiliki SDM yang handal dan mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, dan juga dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dan cepat agar semua masalah di lingkungan perusahaan bisa teratasi dengan baik (sebayang, dkk 2018).

PT. Herba Emas wahidatama berdiri tahun 2012 merupakan perusahaan di bidang usaha obat tradisional yang beralamat di Jl. Letnan Yusuf 48 kalimanah Purbalingga Jawa tengah. Dari sisi Produksi PT. Herba Emas Wahidatama memiliki 6 jenis produk yaitu minyak herba sinergi, zaitun, sari kurma, mustika dara, madu premium dan multiflora. Saat ini perseroan tengah melakukan peninjauan untuk bisa melakukan proses import langsung ke pabrik/produsen diluar negeri.

Permasalahan yang ada berdasarkan survei bahwa karyawan memiliki keyakinan diri yang rendah bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan survei dengan salah satu kepala bagian produksi yang mengatakan bahwa kepala bagian memberi tekanan ketika

perusahaan mendapat pesanan yang banyak yang membuat karyawan merasa kurang percaya diri dapat menyelesaikan sesuai target yang ditentukan. Adanya karyawan yang kurang keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberi pimpinan. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja mereka, hal ini berhubungan dengan karakteristik pekerjaan mereka.

Salah satu aspek penting dalam SDM adalah kinerja, karena kinerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja menurut Samsudin, (2018) merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah perusahaan atau suatu organisasi, karena kinerja karyawan memiliki kaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi, semakin baik kinerja karyawan disebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar (Prima, 2018).

Faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah *self efficacy*, konsep *self efficacy* dikenalkan pertama kali oleh Bandura (1977). *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga, individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tugas yang diharapkan (Sebayang dkk, 2017). Menurut Fauziah, dkk (2016), Sebayang, dkk (2017), Herman, dkk (2016), Cahyaningrum, dkk (2020), Jcob,

dkk (2013) Setiawan, dkk (2020), dan Sawitri, (2020) menghasilkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement*. Penelitian tentang *employee engagement* telah dilakukan oleh Khan (1990) sampai saat ini Rizqi (2018). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempat bekerjanya merupakan hal yang penting (Biyanto, 2019). *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja keras atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012 dalam Shindie, dkk, 2015). Menurut Desti, dkk (2017), Biyanto, dkk (2019), Mariza, dkk (2017), Kusumawati (2017), Hendrawan, (2020), dan Yusus, dkk, (2019) menghasilkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* dan *employee engagement* kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas. Keterampilan pegawai ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam (Dayat, dkk 2018). Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam

melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Hackman, dkk, 1978 dalam Mohammad 2018). Menurut Eko, dkk (2018), Dayat, dkk (2018) Rahman, dkk (2020), Suryadi (2019), Anwar, (2019) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fauziah, dkk (2016), Sebayang, dkk (2017), Herman, dkk (2016), Cahyaningrum, dkk (2020), Jacob, dkk (2013) Setiawan, dkk (2020), dan Sawitri, (2020) menghasilkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Eko, dkk (2018), bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Eko, dkk (2018), Dayat, dkk (2018) Rahman, dkk (2020), Suryadi (2019), Anwar, (2019) menghasilkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Shindie, dkk (2015) *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko, dkk (2018), Dayat, dkk (2018) Rahman, dkk (2020), Suryadi (2019), Anwar, (2019) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan pengembangan penelitian dari Cintani, dkk (2020) peneliti menambahkan variabel *self efficacy* dan karakteristik pekerjaan serta mengganti variabel *self esteem* pada penelitian ini dikarenakan adanya fenomena yang terjadi di

PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga yaitu karyawan memiliki keyakinan diri yang rendah bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan serta Adanya karyawan yang kurang keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberi pimpinan. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja mereka, hal ini berhubungan dengan karakteristik pekerjaan mereka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, sample penelitian dan variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERBA EMAS WAHIDATAMA PURBALINGGA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh silmutan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

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. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, *employee engagement*, karakteristik pekerjaan sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) pada PT. Herba Emas Wahidatama.
2. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Herba Emas Wahidatama.
3. Penelitian ini direncanakan dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Januari 2021.

D. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
3. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

4. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menjelaskan hasil *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama serta merumuskan kebijakan kebijakan yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti: *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerja.

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Herba Emas Wahidatama dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para supervisor dan pimpinan untuk mengetahui pentingnya *self efficacy*, *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Merupakan bahan masukan dan motivasi untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang dimiliki guna mencapai ilmu yang lebih tinggi.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Khaerana (2020) peneliti menambahkan variabel *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan.