

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk serta provinsi yang besar dan beragam. Total populasi penduduk Indonesia hingga pertengahan 2022 mencapai 275,77 juta jiwa menurut badan pusat statistik (BPS). Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terpadat nomor empat di dunia. Jumlah penduduk yang besar tersebut diikuti dengan keragaman latar belakang budaya, ciri khas kerajinan, kebiasaan, suku yang berbeda-beda disetiap daerahnya. Salah satu contoh bentuk dari budaya Indonesia yang saat ini telah mendunia adalah batik.

Pengukuhan UNESCO pada karya Bangsa Indonesia tepatnya pada tanggal 2 Oktober 2009 bahwa batik sebagai warisan budaya tak benda adalah sebuah penghargaan yang tak ternilai. Dalam kondisi yang masih diperebutkan status asal usul batik, karena beberapa negara mengklaim bahwa batik merupakan warisan budayanya, tapi kini dengan pengukuhan ini tidak perlu diragukan lagi batik, merupakan warisan budaya Bangsa Indonesia. Ditetapkantya batik Indonesia merupakan warisan budaya takbenda UNESCO, merupakan tantangan sekaligus peluang, Pemerintah pusat dan pemerintah daerah pada khususnya, harus lebih agresif dan berkesinambungan dalam melakukan pembinaan dan pengembangan agar pengakuan UNESCO bisa tetap dipertahankan. Disamping itu, tidak kalah pentingnya bagaimana batik ini mampu meningkatkan devisa dan

pendapatan daerah serta pengrajin batik. Negara-negara yang juga mengembangkan industri batik seperti misalnya Malaysia, Thailand, Vietnam, dan China merupakan ancaman serius terhadap eksistensi industri Batik Indonesia mengingat negara-negara tersebut juga mengekspor batik ke Indonesia dalam jumlah yang cukup besar dengan harga yang murah seiring diberlakukannya AFTA 2010 (Prajogo, 2022).

Salah satu Industri Batik yang terkenal di Indonesia adalah Industri Batik yang ada di Yogyakarta. Yogyakarta merupakan kota lain di Indonesia selain solo yang sangat terkenal dengan kerajinan Batiknya. Di kota ini, batik tak hanya diaplikasikan pada kain saja akan tetapi pada berbagai kerajinan seperti cermin kayu, sandal, dan masih banyak lagi. Warna batik tradisional Yogyakarta didominasi warna biru-hitam, serta sofa coklat dan putih dari pewarna alam. Untuk melaksanakan pengembangan industri batik yang ada di Yogyakarta pemerintah Yogyakarta sendiri mendirikan sebuah balai yang dinamakan Balai besar Kerajinan dan Batik yang memiliki tugas utama yaitu sebagai badan melaksanakan penelitian, pengembangan, kerjasama, standarisasi, pengujian, sertifikasi, kalibrasi dan pengembangan kompetensi industry kerajinan dan batik sesuai kebijaksanaan teknis yang ditetapkan oleh Kepala badan dan Pengembangan Industri.

Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) adalah unit pelaksanaan teknis dilingkungan Kementerian Perindustrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI). Pada awalnya lembaga ini didirikan pada tahun 1922 dengan nama "*Textile Inrichting en Batik Proefstation*", dengan tujuan

untuk memberikan informasi kepada perajin batik dan tekstil, yang perkembangannya kemudian lebih dikenal dengan nama Balai Batik. Menghadapi tugas yang semakin luas, maka tahun 1980 Balai Batik di Yogyakarta berubah menjadi Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Industri Kerajinan dan Batik. Kemudian pada tahun 2002 dalam rangka penyesuaian misi organisasi dengan kebutuhan nyata masyarakat industri dan perdagangan, maka Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Industri Kerajinan dan Batik direorganisasi lagi menjadi Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) (Juwarso, 2022).

Untuk melaksanakan tugas yang semakin luas Balai Besar Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta harus memiliki SDM yang baik dan Kinerja Karyawan sangat penting untuk tercapainya tujuan visi dan misinya, sebab jika kinerja pegawai tidak baik, maka dipastikan balai tidak akan mampu bersaing dengan balai lain, Namun, jika kinerja karyawan baik diharapkan dapat bersaing dengan balai lain. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan bisa mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Mantik et al., 2022). Tanpa peran SDM terutama SDM yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Dengan demikian, organisasi harus mengambil keputusan yang tepat agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sembiring dan Tanjung, (2021), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Tri Ratnasari dan Hermawati, (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas, kuantitas kerja, tingkat kemampuan, dan ketepatan waktu.

Menurut Fauziyyah dan Rohyani (2022) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu *Self Efficacy*. *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *Self- knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia (Silvius Battu, 2022). Menurut Sihombing et al., (2018) *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bias atau tidak bias mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara kepada Siti Rohmatul Umah yang menjabat sebagai Kepala Bagian Tata Usaha, peneliti menemukan adanya fenomena terkait *Self Efficacy* yaitu mengenai

kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri karyawan Balai Besar kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta atas kemampuan yang dimilikinya. Menurut informasi dari beberapa pegawai Balai Besar Kerajinan dan Batik mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan namun hasilnya kurang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Priska et al. (2020), Ali dan Wardoyo (2021), Widiarni et al. (2017), Sebayang dan Sembiring, (2017), Rizqika dan Endratno, (2019), Ariyati, (2018) menjelaskan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Sedangkan berdasarkan penelitian Sihombing et al., (2018) menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian Noviawati, (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Sinambela et al., 2021). Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Hasibuan, 2017). Menurut Prasetio (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan tonggak, penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi,

baik organisasi sektor publik (pemerintah), maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat penerapan kebijakan disiplin, tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Hasil pra survey juga menghasilkan bahwa Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta telah menerapkan ketentuan dan peraturan Balai Besar Kerajinan dan Batik menerapkan sistem absensi menggunakan aplikasi yang dibuat sendiri oleh perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara peneliti mendapati bahwa karyawan belum sepenuhnya menggunakan aplikasi tersebut.

Terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2020), Hustia (2020), Sadat et al., (2020), Kusumasari (2022), Suhaila et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian Muna dan Isnowati, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam perkembangannya, studi terdahulu telah mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ningsih et al., 2020). Menurut Ningsih (2020),

lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2021), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Peneliti menemukan fenomena terkait lingkungan kerja setelah melakukan wawancara dengan bu Nisa selaku salah satu karyawan Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta dimana beliau mengemukakan bahwa kurangnya pencahayaan di ruang kerja serta terdapat penyekatan pada bilik ruangan antar karyawan sehingga tiap karyawan jarang berinteraksi serta kurangnya ventilasi udara yang menyebabkan beberapa karyawan terkadang keluar kantor mencari udara segar.

Peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian dari penelitian Hustia (2020), Ningsih et al. (2020), Idha, (2018), Fauziyyah dan Rohyani (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut penelitian Brenda et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian Sabilalo et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Cahya et al. (2021) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat

memperngaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memicu tingginya kinerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan tepat sangat dibutuhkan oleh instansi untuk dapat membangun kegairahan kerja pegawai sehingga dapat membuat semangat kerja dan tentunya bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Hidayat, 2021). Menurut Sari et al., (2020) Kompensasi adalah semua penghasilan yang diterima oleh pegawai baik langsung maupun tidak langsung berupa uang ataupun barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi/instansi. Apabila penerimaan kompensasi sesuai akan tetapi kinerja pegawai belum optimal, maka yang terjadi instansi harus menerapkan peraturan kerja yang tetap sehingga tujuan tercapai.

Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara terhadap bapak Sigit selaku salah satu karyawan, beliau menjelaskan bahwa perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan, dana pensiun, dan insentif dimana gaji pokoknya sama di tiap – tiap karyawan sesuai jabatan , tunjangan diberikan kepada tiap tiap karyawan pada saat penerimaan gaji namun besarnya tunjangan diatur berdasarkan golongan PNS, dana pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dengan hormat karena alasan batasan umur produktif biasanya akan diberikan pada saat karyawan berumur sekurang-kurangnya 50 tahun dan telah memiliki masa kerja minimal 20 tahun. dan insentif sesuai dengan pencapaian kinerja. Akan tetapi, pemberian insentif dirasa tidak adil karena pengukuran kinerja masih subjektif tergantung dari tingkat senioritas. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Purnomo (2022), Cahya et al.

(2021), Rozali & Kusnadi (2020), Eदारwita dan Herlina (2019), Azizah (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Arismundandar, (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian Aromega et al., (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Swandari, (2022) yang meneliti pengaruh *Self Efficacy*, disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel terikat kinerja karyawan pada divisi Ward Clerk di RS Siloam Bali dengan hasil bahwa *Self Efficacy*, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan pada penelitian dari Latif et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa semakin menyenangkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Selain itu terdapat fenomena pada perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan satu variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy*,**

## **Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Kerajinan dan Batik D. I Yogyakarta”.**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam suatu penelitian, untuk memudahkan pembahasan perlu adanya pembatasan masalah agar tujuan dari penelitian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta

2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel *Self Efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.



## **D. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut;

- a. Untuk menganalisis *Self Efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menganalisis *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **a) Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh *Self Efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia.

## b) Manfaat Praktis

### 1. Bagi Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh *Self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Besar Kerajinan dan Batik D.I Yogyakarta

### 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 tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi peneliti

a) Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan didalam organisasi manapun di perusahaan.

b) Sebagai syarat menyelesaikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.