

## BAB K

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Mata merupakan salah satu bagian tubuh yang sangat penting diperhatikan untuk menunjang tampilan wajah. Bahkan, umumnya orang mendapat *first impression* dengan memperhatikan bagian mata seseorang. Bulu mata yang lebat, panjang, dan lentik dinilai membuat mata menjadi lebih hidup, mengisyaratkan kepribadian yang menarik. Karena itulah, hampir semua perempuan berlomba-lomba untuk membentuk bulu mata yang sempurna. Banyak cara yang bisa dilakukan yaitu memakai bulu mata palsu (*fake lashes*). Bulu mata palsu adalah hiasan yang ditempatkan di sekitar mata untuk memberikan tampilan yang lebih menawan. Bulu mata palsu adalah aksesoris kecantikan yang telah menjadi bagian penting dari rutinitas tata rias banyak orang. (Merdeka, 2020).

Indonesia adalah salah negara yang memproduksi bulu mata palsu, selain negara Tiongkok, Korea Selatan, dan Vietnam yang terkenal sebagai negara produsen bulu mata palsu dunia. Pada tahun 2020 badan pusat *statistic* (BPS) mencatat jika Indonesia merupakan eksportir bulu mata palsu kedua terbesar setelah Tiongkok. Adapun nilai ekspornya mencapai 387,6 juta dolar AS sebesar 8,47% ([www.goodnewsfromindonesia](http://www.goodnewsfromindonesia). 2022). Di perkirakan tren penjualan bulu mata palsu hingga 2023 bisa mencapai USD 1,3 miliar atau Rp 17,5 triliun 2 berdasarkan data *The Observatory Of Economic Complexity*, Indonesia menjadi eksportir terbesar kedua untuk produk kecantikan setelah China, yaitu sebesar USD 352 juta atau Rp 4,75 triliun (Merdeka, 2020).

PT Royal Korindah merupakan salah satu perusahaan besar pembuatan bulu mata palsu terbesar di kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Purbalingga hingga saat ini merupakan daerah yang telah menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu di dunia. Sejak 40 tahun lalu, perusahaan PT Royal Korindah Purbalingga ini berdiri pada tahun 1968 dan kota ini akhirnya menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu. Setiap bulannya perusahaan tersebut memproduksi sebanyak 100 ribu bulu mata palsu, dengan harga ekspornya mencapai USD 23 sen perbulu mata ([www.merdeka.com](http://www.merdeka.com)). Saat ini PT Royal Korindah memiliki jumlah tenaga kerjanya kurang lebih 3.400 karyawan dengan pabrik seluas 26.359 meter persegi, dan memproduksi 36 juta pasang bulu mata setiap tahunnya. Di kabupaten Purbalingga PT Royal Korindah adalah pemberi kerja terbesar dan kontributor bagi mata pencaharian dan ekonomi di Purbalingga (*Eyelashes*, 2020).

Sebagai perusahaan eksportir tentu PT Royal Korindah sangat memperhatikan kualitas produksinya. Menurut ( Kotler 2018 ) kualitas produksi adalah suatu kemampuan produk dalam melakukan fungsi-fungsinya, kemampuan itu meliputi daya tahan, kehandalan, ketelitian, yang diperoleh produk dengan secara keseluruhan. Kualitas produksi dan kepuasan kerja adalah dua aspek yang saling terkait dalam dunia bisnis dan manufaktur. Oleh karena itu penting bagi PT Royal Korindah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawannya (*Eyelashes*, 2020). Kepuasan kerja adalah elemen kunci dalam kehidupan profesional seseorang. Ini mencerminkan sejauh mana individu merasa puas, terpenuhi, dan bahagia dengan pekerjaan mereka. Kepuasan

kerja bukan hanya tentang penghasilan, ini mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, pengakuan, dan perkembangan karier (Santoso & Dewi, 2019) . Kepuasan kerja berdampak positif pada produktivitas. Ketika seseorang merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan berinovasi. Ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik (A. Fauzi, 2022)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019)

Berdasarkan wawancara (2023) dengan HRD di PT Royal Korindah mengatakan bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir ini PT Royal Korindah Purbalingga, mengalami *turnover employe* yang cukup tinggi dengan rata-rata 20% per tahunnya padahal pada tahun tersebut permintaan ekspor bulu mata yang tergolong tinggi. *Turnover employe* adalah proses pergantian pegawai pada sebuah perusahaan atas inisiatif pribadi maupun keputusan dari manajemen internal. Penyebab *turnover* karyawan yang tinggi adalah masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat disebabkan karena ketidakpuasan di tempat kerja perilaku karyawan terhadap pekerjaan, area kerja, rekan kerja di antara rekan kerja, penghargaan yang diperoleh di tempat kerja, serta aspek raga serta psikologis seluruhnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Perilaku totalitas orang

terhadap pekerjaan yang dihadapinya dipengaruhi oleh serangkaian perilaku khusus orang terhadap pekerjaan. aspek dalam pekerjaan, menyesuaikan diri orang, serta ikatan sosial orang di luar pekerjaan (Ahmad Fauzi,2022).

Salah satu faktor penyebab utama adalah kepuasan kerja. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *Turn Over Interval* (Bhrahmantio et al., 2022).Oleh karena itu PT Royal Korindah perlu mengetahui penyebab kepuasan kerja pada karyawannya, agar mampu menurunkan tingkat *turnover*.beberapa penelitian terdahulu telah menyimpulkan pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel tersebut, dipertimbangkan diteliti sebab memiliki relevansi dengan isu di PT Royal Korindah. Oleh karena itu, penelitian ini akan membuktikan pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel dalam isu pertama adalah kompetensi. Menurut Sudarmanto, (2020) kompetensi adalah suatu karakter paling dasar dari perilaku seseorang berkenaan dengan efektivitas suatu tolak ukur dan kinerja unggulan dari sebuah profesi atau situasi. (Wahyuni & Budiono, 2022) kompetensi merupakan sebuah keahlian yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dan ditunjang dengan sikap kerja beserta implementasinya dalam pelaksanaan tugas serta pekerjaan sesuai dengan ketentuan persyaratan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Royal Korindah, Kompetensi pada PT Royal Korindah Purbalingga masih kurang baik karena ada karyawan yang tidak mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dikarenakan mereka kurang teliti dan kurang hati-hati. Kompetensi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sumerdana & Heryanda, 2021), Rezal et al (2022), Rohmah (2020). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) Hidayah, et al (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Self Efficacy*. Menurut (Kharismasyah et al., 2023) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Adisasmita et al. (2021) juga menggaris bawahi bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif melalui motivasi intrinsik. Keyakinan dalam kemampuan individu untuk mencapai hasil yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara HRD PT Royal Korindah, *Self Efficacy* di PT Royal Korindah masih kurang baik karena beberapa karyawan merasa tidak yakin untuk mencapai target produksi, bahkan menurut mereka setiap target terpenuhi maka perusahaan akan memberikan target yang lebih tinggi.

Ketidakyakinan mereka akan mempengaruhi ketidakpuasan kerja seperti yang disampaikan oleh Adisasmita et al. (2021).

*Self efficacy* sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vanny et al., 2022), (Ali & Wardoyo, 2021), Rochani et al., (2021) menghasilkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Tumengkol et al., (2020), Latifa & Frianto (2022) menghasilkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel isu ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan yaitu *Work Life Balance*. Menurut Lumunon et al. (2019) *work life balance* sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Penelitian oleh Aziz et al. (2021) menemukan bahwa karyawan yang dapat mencapai *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengelolaan waktu yang efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Royal Korindah, *Work life balance* di PT Royal Korindah masih kurang baik menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Ditakutkan bisa mengakibatkan seseorang kehilangan keseimbangan pekerjaan serta kehidupan pribadinya. *Work life*

*balance* sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asaloei et al., (2018), Rijanti et al., (2021), Othman et al., (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Tumbel et al., (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faris (2023) dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, peneliti menambahkan variabel *Work Life Balance* dari penelitian yang dilakukan oleh (Pratama dan Setiadi ,2021) dengan hasil *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Alasan peneliti menambahkan variabel *Work Life Balance* karena variabel tersebut berpengaruh paling besar dan sesuai dengan fenomena di PT Royal Korindah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy* dan *Work Life Balance*, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Royal Korindah Purbalingga.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Royal Korindah?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Royal Korindah?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Royal Korindah?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Royal Korindah?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pada suatu penelitian, untuk memudahkan pembahasan perlu adanya batasan 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 dilakukan pada karyawan tetap yang bekerja lebih dari 1 tahun pada PT Royal Korindah
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Kompetensi, *Self efficacy* dan *Work Life Balance*. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.
3. Penelitian ini direncanakan dan dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai bulan Januari 2024.

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

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Royal Korindah. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Royal Korindah.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Royal Korindah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada bagian produksi PT Royal Korindah.

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

Penelitian ini diharapkan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dibelajari dibangku perkuliahan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Pimpinan PT Royal Korindah**

Dengan adanya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi PT Royal Korindah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Ilmu MSDM

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa maupun mahasiswi Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai referensi dan acuan penelitian. sebagai sumber tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia ( *Human Resources*).

c. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Royal Korindah, serta sebagai syarat menempuh gelar sarjana S1 program studi manajemen pada Universitas Muhammadiyah Purwokerto

