

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia kebutuhan produk tekstil terus meningkat mengingat potensi pasar yang demikian besar maka persaingan produk garmen di pasar duniapun sangat ketat. Eksportir terbesar produk garmen ke pasar dunia berturut-turut adalah negara-negara yang tergabung dalam Uni Eropa, China, Hongkong, Turki, Mexico, India, Amerika, Rumania dan Indonesia. Untuk itu negara-negara eksportir garmen dituntut untuk memiliki produktifitas, kualitas, dan daya saing yang tinggi. Gambaran kondisi garmen di Indonesia merupakan andalan industri nasional dalam menghasilkan pendapatan devisa negara. Di industri garmen proses produksi mulai dari pengecekan kain di ruang penyimpanan kain kemudian proses desain dan pembuatan pola, grading dan marker, kemudian dilanjutkan ke proses pembuatan sampel dan pemotongan, kemudian dilanjutkan proses pengepresan. Kemudian dilanjutkan ke proses produksi (penjahitan). Proses penjahitan ini dilakukan *per piece* (bagian) sehingga untuk menjahit satu produk terkadang bisa mencapai 100 variasi proses penjahitan. Oleh karena itu produksi garmen dikenal dengan proses *piece to piece* (Firmansyah, 2019).

Industri tekstil dan garmen merupakan salah satu industri prioritas nasional yang sangat prospektif untuk dikembangkan. Dengan populasi lebih dari 250 juta penduduk, Indonesia menjadi pasar yang sangat potensial. Industri tekstil merupakan industri padat karya. Dari sisi tenaga kerja,

pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah terakomodasi oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih kompetitif, khususnya dibandingkan dengan kondisi di negara industri maju industri tekstil adalah industri yang berorientasi ekspor. Namun demikian, industri tekstil dan garmen masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala antara lain dengan maraknya produk impor, baik yang masuk secara legal maupun ilegal. (Firmansyah, 2019)

PT.Wahana Kasih Mulia (WKM) berdiri sejak tahun 2011, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang barang di Jl. Raya Kedungreja no 111, Kedungreja, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah Kode Pos 53263. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 08 Oktober 2021 dengan Ibu Nur Hasanah yang menjabat sebagai Staf HR perusahaan ini menghasilkan beberapa item barang perlengkapan bayi dan rumah tangga seperti boneka, gendongan bayi, tirai, busa, kasur bayi, serbet, taplak dan bantal. Produk-produk tersebut kemudian didistribusikan ke luar kota dengan merek produk Dialogue baby, Mom's baby, Snobby baby, Cintaka baby, Omiland dan produk lokalnya dengan merek Baby cute. Dalam memproduksi barang yang berkualitas maka dibutuhkanlah sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, seluruh elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi

tanggung jawabnya dan bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan inilah yang disebut kinerja. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan (Manik, 2016).

Menurut Sinambela (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab 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.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul sehingga mampu mendorong kinerja karyawan, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Self efficacy*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priska dkk, (2020) pada PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* (kemampuan diri) merupakan hal yang terpenting dalam dunia pembelajaran, dimana seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pembelajaran, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang di hadapi.

*Self efficacy* (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Priska, dkk 2020) .*Self efficacy* yaitu sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil, *self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Widiarni,dkk 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priska dkk (2020) pada PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya, Burhan (2019), Widiarni dkk (2019) pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung, Sebayang dan Sembiring (2017) pada PT Finnet Indonesia, Rizqika (2018) pada PT. Royal Korindah, Lelys (2018) pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Sihombing dkk (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 08 Oktober 2021 melalui wawancara kepada Ibu Nur Hasanah yang menjabat sebagai HR Staf di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, menjelaskan dikarenakan perusahaan bergerak dibidang ekspor, karyawan

dituntut untuk bekerja secara maksimal, untuk itu setiap karyawan harus memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya. Hal ini berkaitan dengan *self efficacy* dengan kemampuan yang baik maka seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula, seperti pelayanan yang cepat menjadi salah satu misi dari perusahaan ini. Pelayanan yang cepat dimaksud adalah pelayanan pengiriman barang, dimana perusahaan memiliki target setiap tahunnya. Akan tetapi karyawan pada PT Wahana Kasih Mulia masih ada beberapa karyawan yang kurang yakin terhadap kemampuannya sehingga tidak dapat memenuhi target perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Menurut Fachrezi & Khair (2020) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* (tidak terlihat) dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020) pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, Hasibuan & Bahri (2018), Fadly (2017) pada PT. Asuransi Parolamas, Sutanjar dan Saryono (2019), Setiyono (2017) pada PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi, Priska dkk (2020) pada PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya, Sunarsi & Sutrisno (2020) pada PT. Anugerah Agung Jakarta mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Siahaan & Bahri (2019) pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 08 oktober 2021 dengan Ibu Nur Hasanah yang menjabat sebagai Staf HR di PT Wahana Kasih Mulia peneliti juga menemukan adanya fenomena berkaitan dengan motivasi pada perusahaan tersebut. Dikarenakan karyawan yang bekerja di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja rata-rata *fresh graduate* atau baru lulus sekolah maka setiap karyawan di haruskan untuk mengikuti pelatihan atau pembekalan yang diberikan dari perusahaan, dengan pemberian pelatihan atau pembekalan terhadap karyawan guna meningkatkan kemampuan mereka yang berguna untuk menunjang pekerjaan mereka. Namun beberapa karyawan di perusahaan tersebut masih memiliki minat atau kemauan yang rendah untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau pembekalan tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Susanto (2019) Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik

dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Purba dkk, (2019) pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, Anggraini dan Nuridin (2019) pada PT. Airnav Indonesia, Rosmaini dan Tanjung (2019) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang , Dewi, dkk (2018) pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditia Negara, Bagis, dkk (2019) pada Institusi Pendidikan, Priska dkk (2020) pada PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Widodo (2019) pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara. Adiyasa & Windayanti (2019), pada PT XYZ menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 08 Oktober 2021 dengan Ibu Nur Hasanah yang menjabat sebagai HR Staf, fenomena lainnya yang ada diperusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja dikarenakan perusahaan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja perusahaan yang bergerak dibidang ekspor, maka permintaan akan pengiriman barang

terus meningkat hal ini yang membuat perusahaan memberikan jam lembur dikarenakan perusahaan memiliki target setiap tahunnya. Jika target terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan bonus dari perusahaan, hal ini yang membuat karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Selain faktor diatas ada faktor yang tidak kalah penting yaitu disiplin kerja. Menurut Ichsan dkk (2020) Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar, Purba, dkk (2019) pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, Bagis, dkk (2019) pada Institusi Pendidikan, Ichsan, dkk (2020) pada Ajendam I Bukit Barisan Medan, Ade Muslimat & Wahid (2021) pada PT. Pos Indonesia kantor Cipondok, Wairooy (2017) pada PT. Pertamina Persero Tbk, Ading dkk (2020) pada PT Anugerah Bersama Sejahtera Depok, Prasetyo & Marlina (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rizqika (2018) pada PT Royal KORINDAH dan Fitra Margaret (2017) pada Rumah

Sakit Islam At-Taqwa Gumawang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari hasil wawancara pada tanggal 08 Oktober 2021 yang dilakukan peneliti terhadap Ibu Nur Hasanah yang menjabat sebagai HR Staf, dari kedisiplinan karyawan yang ada di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, beliau menjelaskan bahwa perusahaan memberikan peraturan sebelum melaksanakan pekerjaan para karyawan diwajibkan mengikuti *briefing* (arahan) oleh atasan terlebih dahulu, sehingga meminimalisir keterlambatan masuk jam kerja. Namun meskipun sudah diberlakukan peraturan tersebut masih ada beberapa karyawan yang masih terlambat masuk jam kerja, dan tidak memberikan surat keterangan jika tidak masuk.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Priska dkk (2020) dengan variabel bebas *self efficacy*, motivasi dan kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan pada PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *self efficacy*, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel disiplin kerja, hal tersebut dikarenakan penelitian Ichsan dkk, (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat fenomena di perusahaan terkait variabel *self efficacy*, motivasi dan kepuasan kerja.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin

menggali lebih dalam variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Selain itu dikarenakan masih adanya *reseach gap* pada beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja”**

#### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy*, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja?
2. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedunreja?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Muiia Kedungreja?
4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja?
5. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja?

### C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan. Oleh karena itu, dalam penelitian dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja yang dilakukan bulan Desember 2021 hingga Januari 2022.
2. Penelitian ini dibatasi pada 5 (lima) variabel yang terdiri dari variabel *independen* (X) yaitu *self efficacy*, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja dan variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan.

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan *self efficacy*, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai rujukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

1. Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh *self efficacy*, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pimpinan Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh *self efficacy*, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.