

BAB I

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang berorientasi pada keuntungan akan mendapatkan keuntungan yang terbaik, sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup badan usaha tersebut. Oleh karena itu, setiap badan usaha yang ingin eksis dan unggul dalam persaingan harus mampu merespon dengan baik dampak perubahan lingkungan. Seperti halnya industri konveksi UD Indah Collection, juga sangat tangguh dalam bertahan dalam persaingan industri.

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis, begitu pula jumlah pesaing yang memasuki industri. Akibatnya, persaingan di antara industri sejenis menjadi semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat di industri konveksi menuntut UD Indah Collection untuk menentukan strategi bersaing terbaik untuk mengungguli para pesaingnya. Agar dapat bertahan dalam persaingan, manajemen harus mampu mengelola perusahaan secara efektif. Untuk dapat bertahan dalam persaingan, manajemen harus mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien serta merumuskan kebijakan dan strategi yang kondusif bagi kelangsungan hidup perusahaan. UD Indah Collection merupakan bisnis perdagangan yang sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam usahanya.

Salah satu strategi yang dapat bersaing adalah dengan menciptakan produk yang berkualitas. Karyawan potensial dapat menciptakan produk berkualitas tinggi. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan

aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan secara maksimal untuk memberikan manfaat yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang dibutuhkan satu sama lain. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan darinya. Bagi karyawan, kesuksesan adalah perwujudan potensi diri, tetapi juga peluang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan merasakan kepuasan kerja. Sedangkan bagi sebuah perusahaan atau intasi, kesuksesan merupakan sarana bagi perusahaan atau intasi untuk tumbuh dan berkembang.

Rata-rata kinerja angkatan kerja Indonesia masih lebih rendah dari rata-rata angkatan kerja negara lain. Bahkan setelah menelaah kualitas sumber daya manusia di 130 negara / wilayah berdasarkan data World Economic Forum (WEF), Indonesia masih menempati urutan ke-65 (Global Human Capital Report, 2017). Pernyataan Menteri Sumber Daya Manusia Republik Indonesia semakin memperkuat data tersebut, yang meyakini bahwa kurangnya kapasitas angkatan kerja Indonesia menjadi salah satu kelemahan sumber daya manusia Indonesia (Dakhiri, 2017). Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Perindustrian juga menyatakan masih banyak masyarakat Indonesia yang berpendidikan rendah, sedangkan 94% angkatan kerja industri di Indonesia masih sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan atau di bawahnya (Arifin, 2015: 5).

UD Indah Collection merupakan industri konveksi yang sedang berkembang yang membutuhkan karyawan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Tingkat pendidikan karyawan konveksi rendah. Tingkat pendidikan pegawai konveksi adalah SMA / SMK ke bawah, yang seringkali membuat

mereka kurang percaya diri dengan kemampuannya. Bandura dalam Kartika et al. (2018: 135) menegaskan bahwa pendidikan karyawan berhubungan positif dengan *self-efficacy*. Berdasarkan konsep vicarious experience, pendidikan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dari para profesional yang berpengalaman dan lebih terampil, sehingga meningkatkan rasa *self-efficacy* untuk mencapai status yang sama. Sedangkan Jeffrey et al. (2018: 135) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara latar belakang pendidikan dengan *self-efficacy* karyawan. Pendidikan membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan dan profesionalisme terkait, sehingga tingkat pendidikan yang tinggi juga akan menghasilkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi (Judge et al. 2018: 135).

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Kilapong, 2013). Dengan kata lain *self-efficacy* adalah tingkat kepercayaan diri setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah di tempat kerja. *Self-efficacy* juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seorang pekerja dan jumlah penghargaan yang dianggap dapat diterima (Robbins, 2003: 78). Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan, yang juga dapat dijelaskan sebagai perilaku karyawan yang sebenarnya berdasarkan perannya di perusahaan, yaitu perilaku karyawan yang sebenarnya.

UD Indah Collection telah dianggap oleh masyarakat Sidoarjo sebagai konveksi berkualitas tinggi. UD Indah Collection tidak hanya menjadi nama rumah tangga bagi masyarakat Sidoarjo, tetapi juga bagi masyarakat luar kota.

Banyaknya pesanan yang dikirim dari luar kota membuktikan hal tersebut. Kinerja penjualan UD Indah Collection sangat beruntung. Pemilik UD Indah Collection juga merekrut sebagian besar warga sekitar kampung. Pemilik UD Indah Collection tidak akan menolak karyawan yang memiliki keterbatasan. Baginya, bukan yang terpenting tetapi hasil produktivitasnya. Mengingat pentingnya kekompakan, karyawan UD Indah Collection selalu melakukan penilaian melalui rapat setiap bulan di luar jam kerja. Ini untuk mengetahui apa saja masalah yang dialami selama bekerja.

Kepuasan kerja karyawan UD Indah Collection sangatlah penting. Banyaknya keluhan dari karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Keluhan disebabkan oleh gaji, pekerjaan, rekan kerja, karyawan. Masalah pertama yang sering muncul adalah keluhan tentang upah. Para karyawan UD Indah Collection telah menandatangani kontrak untuk waktu tertentu dengan menggunakan perjanjian kerja, yang di dalamnya terdapat sistem penggajian. Keluhan tentang gaji sebagian besar berasal dari penjahit yang baru direkrut, yang mengeluh bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. . Hal ini dibuktikan dengan nilai nominal 2,1 juta rupiah yang diterima penjahit setiap bulannya, dan dari Uang Minimum Kota (UMK) Sidoarjo mencapai 4.193.581 rupiah. Saat membandingkan, perbedaan keduanya sangat besar. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan menyebabkan mereka menjadi malas dalam bekerja. Keluhan kedua adalah tentang pekerjaan di bidang bordir. Pekerjaan bordir cukup rumit, seperti memasukkan kain ke alat kayu sebelum memasukkan kain ke mesin bordir, menata kain kertas pada lapisan kain, membersihkan sisa benang dan meletakkannya di mesin bordir. Banyaknya pekerjaan yang harus

diselesaikan dengan cepat, terutama jika konsumen memesan dalam jumlah banyak dan tekanan pekerjaan semakin meningkat, hal ini akan membuat pekerjaan bordir menjadi lelah dan membosankan serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Masalah lain yang muncul adalah hubungan antar rekan kerja, dan perselisihan ini menyebabkan kondisi kerja yang tidak nyaman dan menguntungkan. Kerja tim terhambat karena tidak ada komunikasi yang baik antara satu sama lain. Karyawan senior percaya bahwa mereka memiliki hak untuk memberikan sejumlah pekerjaan kepada karyawan baru. Hal ini dibuktikan dengan adanya senior yang menyuruh karyawan junior untuk membeli makanan pada jam istirahat. Menghormati para senior yang sangat dijunjung tinggi dapat menyebabkan hubungan yang harmonis.

Permasalahan lainnya adalah keputusan yang dianggap kurang adil bagi karyawan, misalnya pada saat istirahat, hak istirahat didapatkan oleh karyawan yang baru masuk perusahaan atau bekerja lembur dan sakit. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat situasi aktual di lapangan. Biasanya pemilik memprioritaskan siapa yang mendapat izin lebih dulu, dan tidak mengutamakan aturan yang dibuat, sehingga pegawai yang berhak istirahat lebih dulu kecewa dan mengeluh.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi. Menurut Robbins dalam Supriyadi (2016) hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan tempat kerja. Berikut daftar keterlambatan karyawan UD Indah Collection selama kurun waktu bulan April 2020 hingga Agustus 2020:

Tabel. 1.1 Data Keterlambatan Karyawan UD Indah Collection

Bulan	Keterlambatan
April	1
Mei	2
Juni	1
Juli	6
Agustus	1

Sumber : Data Absensi Admin diolah 2020

Dari data tersebut terlihat bahwa untuk bulan Juli banyak karyawan yang terlambat. Hal ini dikarenakan jadwal kerja yang lebih padat karena banyaknya pesanan seperti pesanan dari kampus yang memesan beribu-ribu almamater. Padatnya pemesanan membuat karyawan harus bekerja lebih cepat dan tepat dari bulan biasa. Hal ini menyebabkan sejumlah karyawan merasa kelelahan. Sehingga UD Indah Collection harus merekrut karyawan baru. Berikut daftar jumlah karyawan beserta bagiannya pada UD Indah Collection:

Tabel.1.2 Data Jumlah Karyawan Beserta Bagiannya UD Indah Collection.

NO	Bagian	Jumlah karyawan
1.	Penjahit	60
2.	Pemotong	5
3.	Pembordir	8
4.	Finishing	30
5.	Packaging	27
Jumlah		130

Sumber : Data daftar jumlah karyawan dari Admin yang diolah 2020

Jumlah karyawan pada UD Indah Collection tidak menentu setiap tahunnya karena permintaan pasar yang selalu meningkat membuat UD Indah Collection harus terus menambah jumlah karyawan. Meningkat nya permintaan pasar membuat UD Indah Collection harus terus menerus memproduksi pakaian yang berkualitas agar tidak mengecewakan konsumen. Berikut tabel permintaan pemesanan pada UD Indah Collection Pada tahun 2015-2020 :

Tabel.1.3 Data Jumlah pesanan

No	Tahun	Jumlah Permintaan
1.	2015	5000 pcs
2.	2016	7500 pcs
3.	2017	8000 pcs
4.	2018	9500 pcs
5.	2019	12000 pcs
6.	2020	10000 pcs

Sumber : Data Admin diolah 2020

Data dari tabel 2 menunjukkan bahwa pada tahun 2015-2019 menunjukkan naiknya permintaan pemesanan sedangkan pada tahun 2020 UD Indah Collection mengalami penurunan dikarenakan wabah Covid-19. Pada UD Indah Collection gaji karyawan sangatlah berbeda-beda hal ini yang membuat permasalahan pada UD indah Collection yang mana permasalahannya adalah *self-efficacy* terutama dalam hasil yang diterima. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan bagiannya :

Tabel 1.4 Data daftar gaji karyawan pada UD Indah Collection

No	Bagian	Besarnya Gaji
1.	Penjahit	7000 /pcs
2.	Pemotong	50 /hari
3.	Pembordir	50/hari
4.	Finishing	40/hari
5.	Packaging	40/hari

Sumber : Data Admin diolah dari 2020

Di lihat dari tabel diatas adanya perbedaan pada hasil yang di berikan pada setiap bagian. Hal itu membuat karyawan yang tidak puas atas hasil yang diterima. Kurangnya *self-efficacy* karyawan bukanlah pilihan terbaik, karena sebagian karyawan mengeluh upah karyawan tidak sesuai harapan, ketidakpercayaan karyawan meningkat, dan hal itu pasti akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya itu, jika pimpinan selalu menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada pekerjaan sehingga membuat karyawan mengeluh dan menyerah, sehingga ketidakpercayaannya untuk mengerjakan pekerjaannya menurun. Selain itu, latar belakang pendidikan karyawan yang beragam juga menjadi factor tidak yakin terhadap pekerjaannya. Ini terjadi karena karyawan dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai beberapa bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kepala UD Indah Collection telah mengambil beberapa langkah untuk mengatasi ketidakpercayaan karyawan terhadap pekerjaannya. Diantaranya dengan memberi motivasi dan meminta karyawan yang sudah ahli untuk membantu pekerjaannya.

Mengingat masalah di atas, peneliti melibatkan tiga aspek *self-efficacy*. Yang pertama adalah dimensi "*Magnitude*", yang menekankan pada kesulitan

tugas. Dalam hal ini sama dengan kondisi karyawan UD Indah Collection, yaitu karyawan UD Indah Collection cenderung malas bekerja saat menerima pesanan banyak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Indah Collection tidak yakin harus melakukan apa. Yang kedua adalah dimensi "*Generality*", yang menekankan pada perilaku individu dengan keyakinan pada kemampuannya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kompetensi akademik. Akademik karyawan UD Indah Collection cenderung rendah karena banyaknya lulusan SMA / SMK ke bawah. Ketiga adalah dimensi "*Strength*", dimana dimensi ini menekankan pada kekuatan dan kestabilan keyakinan individu pada dirinya sendiri. Hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan mengenai gaji. Mereka berpikir bahwa yang dilakukan individu tidak memberikan gaji yang diharapkan. Maka dari itu dengan melihat masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja?
2. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan tentang pokok masalah yang ada di perusahaan dan membandingkan dengan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan untuk menetapkan kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memenuhi informasi dan referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik yang sama dan menambah bahan bacaan di perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan atau bahan pembandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.