

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melihat dari sudut pandang ekonomi setiap perusahaan yang berorientasi pada keuntungan akan berusaha untuk mendapatkan keuntungan terbaik, sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan tersebut, setiap perusahaan yang ingin eksis dan unggul dalam persaingan harus mampu merespon dengan baik dampak perubahan lingkungan, perusahaan harus mampu merespons perubahan lingkungan bisnis secara cepat dan adaptif. Lingkungan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, serta kondisi ekonomi dan regulasi pemerintah dapat memengaruhi strategi dan operasional perusahaan (Kotler and Keller 2024:12).

PT. Buana Tengka Garment merupakan bisnis perdagangan bidang konveksi sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam usahanya. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan secara maksimal, dalam hal ini perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang dibutuhkan satu sama lain dengan memaksimalkan potensi yang ada pada karyawan akan membawa hasil kemajuan bagi perusahaan. Kehadiran karyawan dalam perusahaan merupakan suatu yang harus diperhatikan oleh industri guna tercapainya target perusahaan, karyawan merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan, untuk bisa sukses atau tidaknya perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan dimiliki, maka diperlukan pengelolaan tenaga kerja secara optimal dengan baik dan benar (Agustina and Prasetyo 2021). Kinerja karyawan merupakan

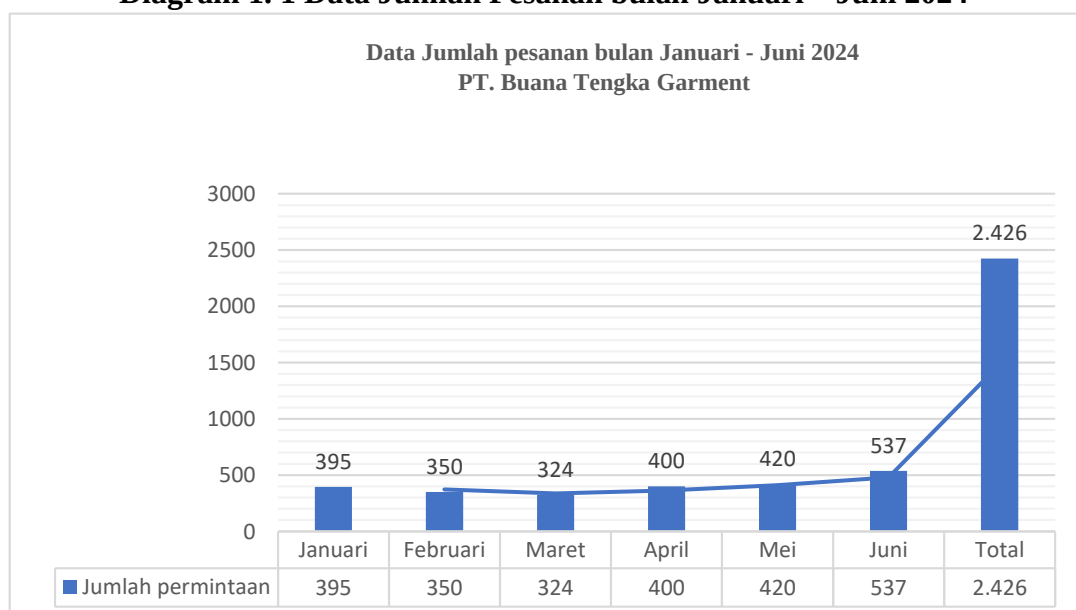
hal penting dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu patut mendapatkan perhatian lebih dari pihak perusahaan, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu Suyanto et al. dalam Sinambela (2018). Kemampuan kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kemajuan bagi perusahaan terlebih lagi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. kinerja yang bagus juga akan menghasilkan produktivitas yang meningkat pada perusahaan. Maka dari itu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah *self-efficacy* dan motivasi berprestasi pada karyawan.

PT. Buana Tengka Garment merupakan industri konveksi yang sedang berkembang yang membutuhkan karyawan untuk menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas. Tingkat pendidikan karyawan konveksi relatif rendah. Tingkat pendidikan karyawan konveksi adalah SMA / SMK ke bawah, hal tersebut sering kali membuat mereka kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. Bandura dalam Kartika, T.K, and Widjaja (2018) 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. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya (Kilapong dalam Kartika, T.K, and Widjaja 2018).

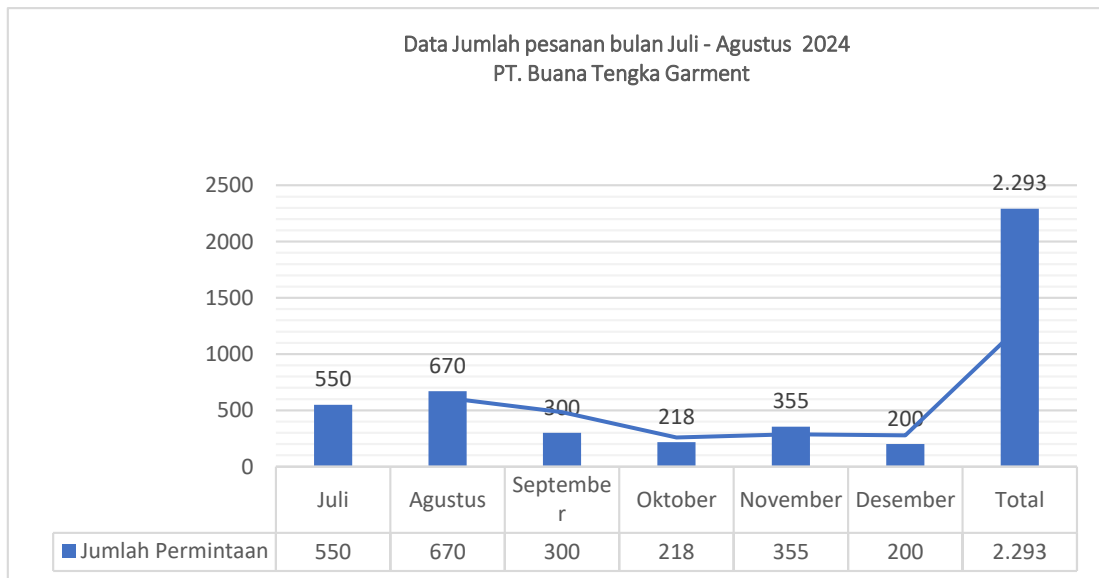
Pemilik PT. Buana Tengka Garment beranggapan bahwa konveksi ini tidak hanya menjadi industri rumah tangga bagi masyarakat Bangkalan tetapi juga bagi masyarakat luar kota, hal itu dibuktikan dengan banyaknya pesanan yang dikirim ke luar kota, PT. Buana Tengka Garment merekrut sebagian karyawan dari warga sekitar perusahaan karena warga sekitar dinilai tahu akan kondisi sosial masyarakat dan dinilai memiliki tingkat *self-efficacy* yang relatif baik. Bandura dalam Self et al. (2017) menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya yang akan mempengaruhi cara mereka berperilaku. Memiliki *self-efficacy* dalam kehidupan adalah hal yang sangat penting, karena dengan adanya *self-efficacy* mendorong seseorang untuk memahami situasi yang dihadapi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Berikut ini data jumlah pesanan PT. Buana Tengka Garment dari bulan Januari sampai Desember 2024:

Diagram 1. 1 Data Jumlah Pesanan bulan Januari – Juni 2024



Sumber: Data diolah admin 2024

Diagram 1. 2 Data Jumlah pesanan bulan Juli – Desember 2024

Sumber: Data diolah admin 2024

PT. Buana Tengka Garment melakukan pendataan jumlah pesanan dua kali dalam satu tahun, semester pertama dimulai pada bulan Januari hingga Juni dan semester kedua dimulai pada bulan Juli hingga Desember 2024. Kinerja dalam industri konveksi sangat dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* pekerja dan manajemen, Pada diagram 1.1 di ketahui bahwa antara bulan Januari sampai Mei terjadi kenaikan dan penurunan permintaan pesanan yang tidak terlalu signifikan namun pada bulan Juni terjadi lonjakan permintaan sebanyak 537 pesanan, karena pada bulan itu mulai memasuki persiapan tahun ajaran baru, musim hajatan dan acara besar serta `pergantian tren musiman, ketika permintaan melonjak di bulan Juni, individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih produktif dan inovatif dalam bekerja. Sedangkan di semester kedua diagram 1.2 terjadi lonjakan permintaan yang *fluktuatif*, akibat dari lonjakan tersebut karyawan bisa lebih siap secara mental dan termotivasi untuk bekerja lebih giat saat permintaan tinggi.

lonjakan terbesar terjadi bulan Agustus sedang penurunan terjadi di akhir bulan Desember karena bertepatan akhir tahun dan penutupan produksi. Banyak pabrik atau konveksi mengurangi operasional atau bahkan tutup sementara karena libur Natal dan Tahun Baru.

PT. Buana Tengka Garment selalu melakukan penilaian kinerja karyawan melalui rapat setiap bulannya di luar jam kerja, hal ini dilakukan guna mengetahui masalah yang sedang terjadi dan mengevaluasi kinerja karyawan, penilaian kinerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan Motivasi karyawan dalam perusahaan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Fahmi dalam Sugiono 2021).

Salah satu masalah yang dialami oleh karyawan adalah terkait motivasi mereka dalam bekerja. Masalah tersebut disebabkan oleh gaji/upah pekerjaan, rekan kerja, karyawan. Masalah yang sering muncul adalah keluhan tentang upah. Para karyawan menandatangani kontrak untuk waktu tertentu dengan menggunakan perjanjian kerja yang didalamnya terdapat sistem penggajian. Keluhan tentang gaji sebagian besar berasal dari penjahit yang baru direkrut, mereka beranggapan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dibuktikan dengan nominal Rp. 1.500.000 yang diterima penjahit setiap bulannya, padahal Uang Minimum Kota (UMK) Bangkalan 2024 mencapai 2.240.701 rupiah. Saat membandingkan, perbedaan keduanya relative besar. Hal tersebut dapat menimbulkan kesenjangan di kalangan karyawan sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja.

Berikut tabel data daftar gaji karyawan pada PT. Buana Tengka Garment tahun 2024:

Tabel 1. 1 Data daftar gaji karyawan pada PT. Buana Tengka Garment

No	Bagian	Besaran gaji
1	Penjahit	50.000/hari
2	Pemotong	50.000/hari
3	Pembordir	40.000/hari
4	Finishing	40.000/hari
5	Packaging	40.000/hari

Sumber: Data diolah admin 2024

Berdasarkan tabel 1.1 adanya perbedaan pada hasil yang di berikan pada setiap bagian. Hal itu membuat karyawan tidak puas atas hasil yang diterima. Ketidak seimbangan gaji dan beratnya pekerjaan yang diberikan mengakibatkan *self-efficacy* karyawan menurun dan berdampak pada turunnya motivasi dan kinerja karyawan ketika bekerja, teguran yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Latar belakang pendidikan karyawan yang beragam juga menjadi faktor lemahnya kepercayaan diri karyawan ketika melakukan pekerjaan, karyawan dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai beberapa bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

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 PT. Buana Tengka Garment, yaitu karyawan PT Buana Tengka Garment cenderung malas bekerja saat menerima pesanan banyak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Buana

Tengka Garment 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 PT. Buana Tengka Garment 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 dan rekan kerja. Mereka berpikir bahwa yang dilakukan individu tidak memberikan gaji yang diharapkan. keluhan mengenai kurangnya partner kerja yang membuat beban kerja menjadi lebih berat, serta tantangan dalam menjaga kekompakan tim. Maka dari itu dengan melihat masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana **Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi berprestasi David McClelland Sebagai Variabel Intervening.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi David McClelland?
3. Apakah Motivasi berprestasi David McClelland berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Berprestasi David McClelland sebagai Variabel Intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi David McClelland.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Berprestasi David McClelland berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi David McClelland 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 kinerja 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 pembanding bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.