



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

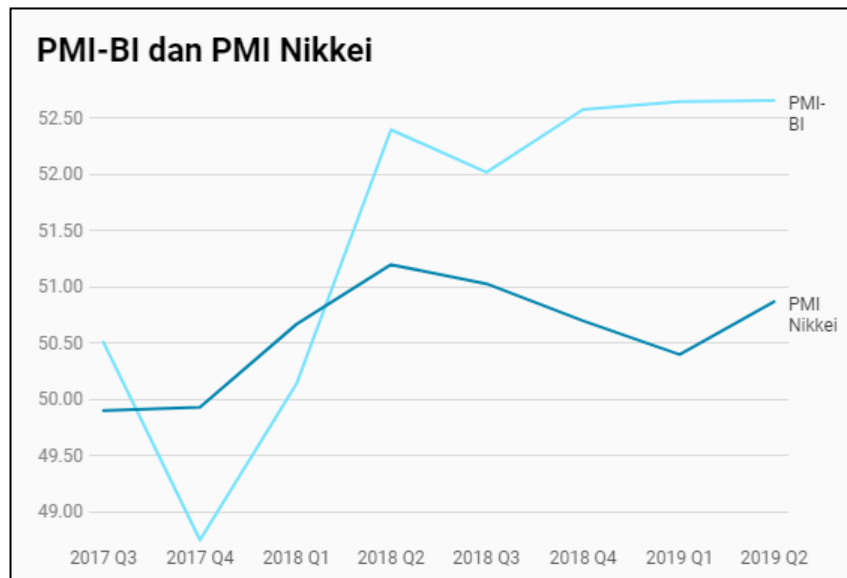
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan kinerja industri manufaktur di Indonesia terus bergerak secara ekspansif. Hal tersebut berdasarkan pemaparan Kementerian Perindustrian bahwa terdapat kinerja pertumbuhan industri manufaktur yang positif selama Triwulan I tahun 2019 yaitu pada angka 52,65 persen dibandingkan pada Triwulan IV 2018 yang sebesar 52, 58 persen. Pertumbuhan tersebut terjadi pada industri pada skala kecil maupun besar. Pertumbuhan ini pula didukung oleh pembentuk *Prompt Manufacturing Indeks* (PMI) versi Bank Indonesia, yang meliputi indeks *volume* pesanan, *volume* produksi, dan persediaan barang jadi (Akbar, 2019).

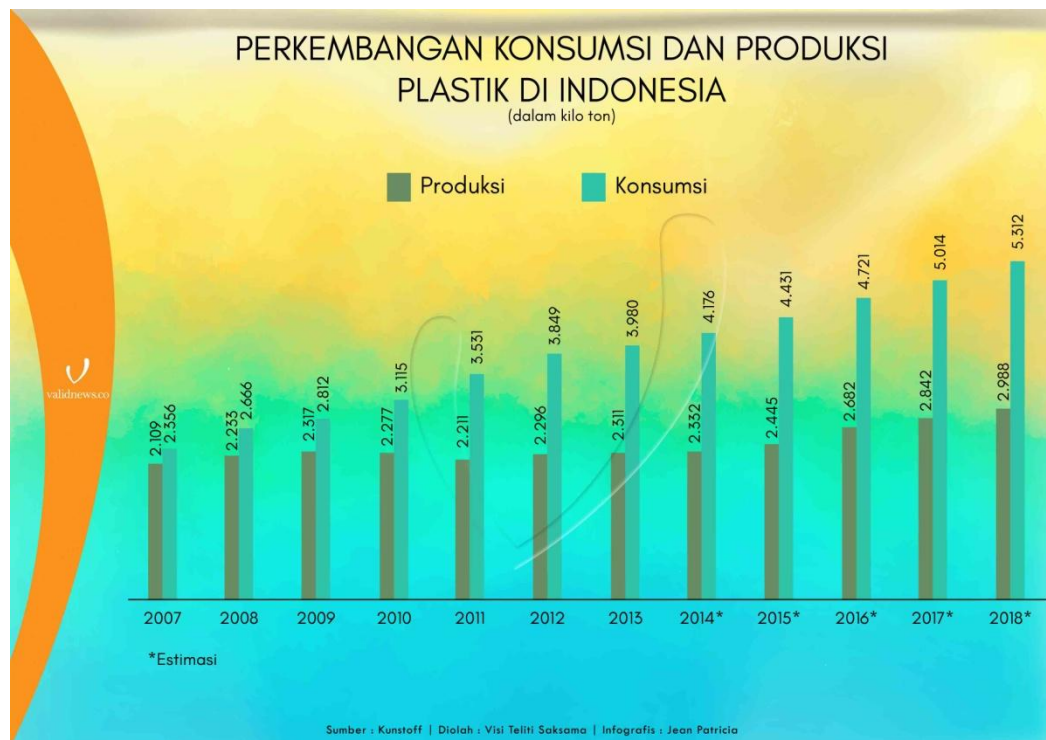


Sumber : CNBC Indonesia, 2019

Gambar 1.1 Pertumbuhan Manufaktur Menurut PMI-BI dan PMI Nikkei

Pada Gambar 1.1 dijelaskan pula bahwa pertumbuhan industri manufaktur menurut pengukuran *Purchase Management Index* (PMI) dari Nikkei pada Triwulan II tahun 2019 berada pada angka 50,87 persen. hal ini menunjukkan bahwa terjadi kenaikan dimana pada Triwulan IV tahun 2018 sebesar 50,70 persen. dapat disimpulkan bahwa aktivitas industri manufaktur di Indonesia mengalami ekspansi yang gemilang (Adharsyah, 2019).

Sektor industri yang mendukung perkembangan industri manufaktur di Indonesia adalah sektor industri plastik dan karet. Kedua sektor tersebut mengalami pertumbuhan pada tahun 2018 yaitu sebesar 6,82 persen dibandingkan dengan tahun 2017 yaitu sebesar 2,47 persen. Selain itu, pada total nilai Pendapatan Domestik Bruto (PDB), sektor industri plastik dan karet pada tahun 2018 sebesar Rp 92,662 triliun. Walaupun mengalami peningkatan, tetap terjadi kendala, yaitu pada sektor industri plastik yang mana bahan bakunya masih diimpor. Hal tersebut dikarenakan bahan baku dalam negeri belum mencukupi pada segi kuantitas dan spesifikasi. Walaupun begitu, pada sektor industri plastik terjadi peningkatan permintaan produk sebesar lima persen pada lima tahun terakhir (Endarwati, 2019). Beberapa industri plastik telah berinvestasi dalam menerapkan produksi *ethylene cracker*, yaitu bahan baku yang dibutuhkan pada sektor industri plastik. Hal tersebut diharapkan pada lima tahun kedepan dapat tercapainya substitusi bahan baku hingga 50 persen. hal tersebut dapat memberikan dampak yang kuat pada industri plastik dalam negeri (Rini, 2019).



Sumber : Validnews, 2018

Gambar 1.2 Grafik Perkembangan Konsumsi dan Produksi Plastik di Indonesia 2007-2018

Berdasarkan Gambar 1.2, konsumsi plastik terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sedangkan untuk produksi plastik cenderung stabil dan mengalami estimasi peningkatan yang terjadi mulai tahun 2014 sebesar 2.332 kilo ton dan pada tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 2.998 kilo ton. Plastik telah digunakan disetiap lini kehidupan karena penggunaannya yang kian masif, misalnya untuk produk otomotif dan sektor konstruksi. Kementerian Perindustrian mengatakan bahwa terdapat 1.072 pelaku usaha plastik hingga tahun 2017 di wilayah seluruh Indonesia. Untuk jumlah perusahaan plastik di Pulau Jawa, sebanyak 935 perusahaan (Fau, 2018).

Memasuki era revolusi industri 4.0, para pelaku bisnis industri plastik terus berupaya mempersiapkan teknologi baru dengan menggunakan mesin berteknologi tinggi. Untuk mendukung teknologi tersebut, tentunya harus mendapat dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang disiplin dan memiliki kemampuan yang baik dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Pada era revolusi industri 4.0 ini, dibutuhkan SDM yang kompeten (Rini, 2019).

Perusahaan PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada industri plastik yang memiliki tiga pabrik di wilayah Tangerang. Pabrik pertama memproduksi *plastic sheet manufacturing* dengan jenis ABS, HDPE, dan PP. Jenis plastik tersebut sebagai bahan dasar untuk keperluan rumah tangga, seperti kantong plastik, wadah plastik, kemasan plastik dan lain sebagainya. Untuk pabrik kedua memproduksi *plastic vacuum forming* sebagai bahan dasar dari *automotive parts*. Pada pabrik ketiga memproduksi *train seat manufacturing*. Produk-produk plastik ini diproduksi dan tersebar di seluruh Indonesia (PT. XYZ, 2019).

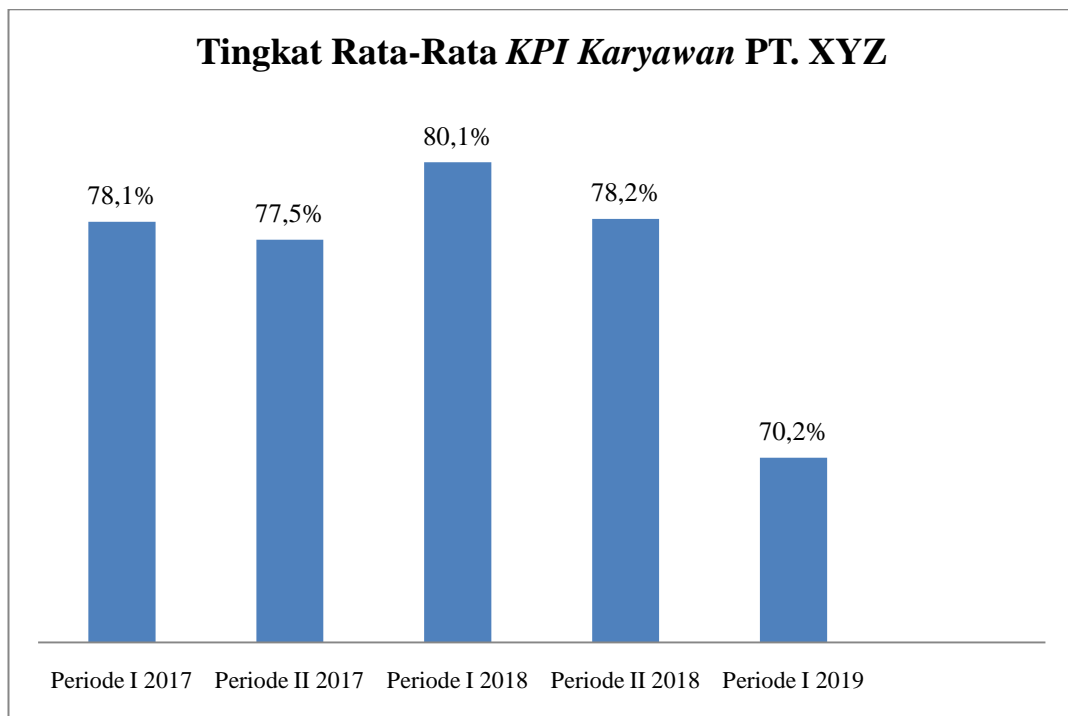
Untuk memenuhi kebutuhan pasar, khususnya pada produk plastik, PT. XYZ membutuhkan SDM yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya tersebut. Oleh karena itu perusahaan terus melakukan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia didalam perusahaan. Sesungguhnya, manajemen SDM memiliki arti, yaitu proses melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, dan keadilan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah melakukan analisis pekerjaan pada karyawan, merencanakan kebutuhan karyawan baru dan merekrut kandidat karyawan, menyeleksi kandidat karyawan, mengatur

kompensasi karyawan, menyediakan tunjangan dan insentif untuk karyawan, menilai kinerja karyawan, melakukan komunikasi, seperti melakukan wawancara, konseling, dan penegak kedisiplinan untuk karyawan, pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, serta membangun komitmen karyawan (Dessler, 2017).

Salah satu masalah yang kerap terjadi pada manajemen SDM adalah mengenai *job performance* karyawan. *Job performance* merupakan perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. *Job performance* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *quality*, *quantity*, dan *time*. Pada dimensi *quality* yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang dibutuhkan di tempat kerja. Untuk dimensi *quantity* yaitu berhubungan dengan jumlah pekerjaan seorang karyawan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan sumber daya yang telah disediakan. Sedangkan untuk dimensi *time* yaitu anggapan untuk membandingkan perilaku kerja karyawan dengan alokasi waktu yang telah ditentukan (Koopmans *et al*, 2014).

Berdasarkan hasil *survey* oleh Korn Ferry terhadap para pekerja menyatakan bahwa 30 persen responden merasa tidak memiliki pengaruh peningkatan apapun pada pekerjaan mereka saat melakukan penilaian kinerja tahunan. Selain itu sebanyak 43 responden mengatakan bahwa penilaian kinerja tahunan tidak berdampak atau tidak membantu mereka dalam memahami apa yang harus mereka lakukan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan (Burhanudin, 2018).

Perusahaan PT. XYZ melakukan penilaian *job performance* berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) setiap enam bulan sekali. Pada periode satu tahun terakhir terjadi penurunan terhadap *job performance*. Berikut ini merupakan data rata-rata KPI karyawan pada tahun 2017 dengan total karyawan sebanyak 230 karyawan, 2018 sebanyak 240 karyawan dan 2019 sebanyak 242 karyawan.



Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 1.3 Tingkat Rata-Rata KPI Karyawan PT. XYZ 2017-2019

Berdasarkan Gambar 1.3, terjadi penurunan *job performance* berdasarkan rata-rata KPI karyawan. Penurunan tersebut terjadi di awal periode I 2017 sebesar 78,1 persen turun ke angka 77,5 persen pada periode II 2017. Namun pada periode I 2018 terjadi peningkatan sebesar 80,1 persen. namun ketika memasuki periode I 2019, terjadi penurunan yang cukup tinggi sehingga menjadi 70,2 persen,

sehingga antara periode I 2018 dan periode I 2019 terjadi penurunan sebanyak 9,9 persen.

Untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan *job performance* pada karyawan tersebut, peneliti melakukan *in dept interview* mengenai *job performance* pada karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil dari *in dept interview*, mengungkapkan bahwa sembilan dari sepuluh responden merasa kualitas *job performance* karyawan kurang akurat karena tekanan kerja yang sangat tinggi. Hal ini membuat karyawan kurang fokus dan harus mengejar target dengan waktu yang telah ditentukan. Enam dari sepuluh karyawan merasa tenggat waktu yang diberikan atasan terasa singkat, sehingga hasil pekerjaannya terasa kurang maksimal. Enam dari sepuluh responden merasa kekurangan orang ketika dihadapkan dengan tugas yang besar, sehingga pekerjaan tersebut tidak seimbang dengan jumlah karyawan di divisinya. Sedangkan enam dari sepuluh responden tidak bisa menyelesaikan target pekerjaan secara tepat waktu karena pemberian waktu yang sangat singkat tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *performance* adalah kepercayaan diri pada karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2015), *perceived self efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas. Semakin tinggi tingkat *perceived self-efficacy* seseorang, maka semakin meningkat pula kepercayaan mengenai keberhasilan akan kemampuan yang ia miliki. Pada situasi yang sulit, seseorang yang memiliki tingkat *perceived self-efficacy* yang rendah memiliki kemungkinan untuk mengurangi kerja keras mereka ataupun menyerah sama sekali.

Survey yang dilakukan TinyPulse terhadap 1.000 perusahaan dengan responden sebanyak 2.017 karyawan menyatakan bahwa dua pertiga karyawan di Asia Pasifik merasa gelisah pada bidang pekerjaan yang ditekuninya, sedangkan sisanya mengaku bahagia dengan pekerjaan mereka. hal ini disebabkan adanya masalah komunikasi internal. Sebanyak 40 persen karyawan di Asia memiliki masalah kurang percaya diri ketika berinteraksi dengan atasan mereka. hal ini lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata global, yang hanya sekitar 15 persen (Ventura, 2017).

Berdasarkan hasil *in dept interview* mengenai *perceived self-efficacy* pada karyawan PT. XYZ mengungkapkan bahwa enam dari sepuluh responden merasa kurang percaya diri jika dihadapkan dengan tantangan yang sulit. Ketika mereka merasa kesulitan, mereka mencoba untuk bertanya kepada rekan koleganya, namun selalu tidak ditanggapi karena mereka terlalu sibuk dengan pekerjaannya masing-masing. Ketika mereka ingin bertanya kepada atasannya, maka atasan memberikan instruksi kembali kepada karyawan tersebut untuk kembali bertanya kepada teman koleganya. Selain itu enam dari sepuluh responden kurang menyesuaikan diri dengan baik pada organisasi. Hal tersebut membuat karyawan memiliki beban yang tinggi dalam bekerja. Selanjutnya enam dari sepuluh responden merasa memiliki pengalaman yang terbatas, sehingga ia harus belajar dengan lebih untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Selain faktor kepercayaan diri, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja. faktor dukungan dari lingkungan perusahaan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Eisenberger *et al.* (2002) dalam jurnal

Na-Nan *et al.* (2018), *perceived environmental support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka untuk bekerja dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Karyawan merasa dihargai oleh perusahaan jika kesejahteraan karyawan telah dipenuhi, seperti kenaikan gaji, pemberian tunjangan, promosi kerja, dan fasilitas kerja.



Sumber : Qerja, 2018

Gambar 1.4 Diagram Faktor Yang Membuat Pekerja Puas Dengan Perusahaan Tempatnya Bekerja

Berdasarkan Gambar 1.4, faktor paling besar yang mempengaruhi karyawan merasa puas ketika bekerja di perusahaan adalah suasana lingkungan kerja dengan persentase 35,6 persen. faktor terbesar kedua adalah keseimbangan kerja yaitu sebesar 27,9 persen. pada persentase 24,6 persen adalah faktor dari gaji dan

tunjangan. Faktor lingkungan kerja sebanyak 5 persen dan faktor jenjang karir sebanyak 4,1 persen (Riyanto, 2018).

Berdasarkan hasil *in dept interview* mengenai peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja pada karyawan PT. XYZ mengungkapkan bahwa delapan dari sepuluh responden merasa pendapatnya belum bisa dihargai oleh atasan. Atasan memiliki peraturannya tersendiri dan mereka yakini sebagai peraturan yang terbaik untuk karyawannya. Enam dari sepuluh responden merasa kurang terfasilitasi dengan baik ditempat kerjanya. Seperti terjadi kendala terhadap komputer yang bekerja agak lamban, sehingga mengganggu produktivitas karyawan tersebut. Enam dari sepuluh responden merasa rekan kerjanya kurang bisa membantu pekerjaannya karena sibuk dengan pekerjaan masing-masing. Enam dari sepuluh responden merasa perusahaan belum memberikan kesejahteraan bagi karyawannya, seperti sulitnya mendapatkan cuti jika target pekerjaan belum terpenuhi. Hal-hal tersebut merupakan peristiwa mengenai *perceived environmental support*.

Melalui fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *perceived self-efficacy*, *perceived environmental support*, terhadap *job performance* pada karyawan PT. XYZ. Oleh sebab itu penelitian ini disusun dengan judul **"Analisis Pengaruh Perceived Self-efficacy dan Perceived Environmental Support, Terhadap Job Performance Telaah Pada Karyawan di PT. XYZ"**.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan dari latar belakang, penulis telah merumuskan masalah yang terjadi di PT. XYZ. Permasalahan tersebut adalah kualitas *job performance* karyawan kurang akurat karena tekanan kerja yang sangat tinggi. Hal ini membuat karyawan kurang fokus dan harus mengejar target dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu tenggat waktu pekerjaan yang diberikan atasan terasa singkat, dan karyawan tidak bisa menyelesaikan target pekerjaan secara tepat waktu karena pemberian waktu yang sangat singkat tersebut. Karyawan merasa kurang percaya diri jika dihadapkan dengan tantangan yang sulit.

Selain itu karyawan merasa kurang menyesuaikan diri dengan baik pada organisasi dan karyawan merasa memiliki pengalaman yang terbatas, sehingga ia harus belajar dengan lebih untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut. Selanjutnya karyawan merasa pendapatnya belum bisa dihargai oleh atasan. Selanjutnya, karyawan merasa kurang terfasilitasi dengan baik ditempat dan rekan kerjanya kurang bisa membantu pekerjaannya karena sibuk dengan pekerjaan masing-masing.

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *job performance* di PT. XYZ?
2. Apakah *perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *perceived environmental support* di PT. XYZ?

3. Apakah *perceived environmental support* memiliki pengaruh terhadap *job performance* di PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, berikut ini merupakan tujuan dari penelitian tersebut:

1. Mengetahui *perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *job performance* di PT. XYZ?
2. Mengetahui *perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *perceived environmental support* di PT. XYZ?
3. Mengetahui *perceived environmental support* memiliki pengaruh terhadap *job performance* di PT. XYZ?

1.4 Batasan Penelitian

Untuk mempermudah dalam proses penelitian, penulis membatasi ruang lingkup penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ.
2. Responden pada penelitian ini merupakan para karyawan PT. XYZ yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini merupakan manfaat akademis dan manfaat praktis dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1.5.1 Manfaat Akademis

Pada hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memberikan pengetahuan baru bagi penulis mengenai pengaruh *perceived self-efficacy* dan *perceived environmental support* terhadap *job performance* pada karyawan PT. XYZ.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan terkait dengan pengaruh *perceived self-efficacy* dan *perceived environmental support* terhadap *job performance* untuk PT. XYZ, serta memberikan pengetahuan baru seputar pengembangan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan sistematika penulisan laporan penelitian, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat akademis dan manfaat praktis, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori dasar mengenai management dan sumber daya manusia. Selanjutnya dijelaskan pula teori-teori mengenai variabel-variabel penelitian, seperti *perceived self-efficacy*, *perceived environmental support*, dan *job performance*. Selain itu dijelaskan juga mengenai tiap hipotesis penelitian. Bagian terakhir adalah penjelasan mengenai peneliti terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, yaitu PT. XYZ. Desain penelitian yang meliputi *research data* dan jenis penelitian. Selain itu dilanjutkan dengan ruang lingkup penelitian yang meliputi target populasi, *sampling techniques*, dan *sampling size*. Selanjutnya yang terakhir adalah operasionalisasi variabel penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dari pengujian pada setiap variabel berdasarkan hasil dari kuisisioner yang telah diedarkan pada target populasi. Sehingga pada bab ini dapat diketahui hasil dari tiap variabel memberikan pengaruh secara positif ataupun negatif.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan akan hasil penelitian yang telah didapat. Selanjutnya terdapat bagian saran, dimana saran tersebut diberikan kepada perusahaan maupun ke peneliti selanjutnya.