

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Hal inilah yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan, bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2021).

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah semakin ketat. Oleh karena itu, sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja

karyawan sangat memengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Self efficacy ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena *Self efficacy* akan meningkatkan keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu. Karyawan dengan *Self efficacy* yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sementara itu, karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang rendah tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, meskipun tugas yang diberikan termasuk mudah (Priyanto, 2021: 368).

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *self efficacy* penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan (Alwisol, 2014).

Loyalitas kerja mengacu pada sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, khususnya kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai kemampuannya. Karyawan yang loyal akan mengutamakan kepentingan

organisasi di atas kepentingan pribadi, termasuk mendukung dan memajukan tujuan organisasi, kepatuhan dan loyalitas terhadap organisasi dalam segala situasi.

Untuk mencapai kinerja yang baik, setiap perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya dan setiap karyawan harus menunjukkan *Self efficacy* dan loyalitas yang tinggi. Karena tanggung jawab yang baik dapat menciptakan kreativitas dan inovasi pada setiap karyawan. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang baik maka akan semakin percaya diri dalam melaksanakan tugas. Sementara, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bekerja sesuai aturan dan taat kepada perusahaan.

Althaff Group merupakan usaha yang bergerak dibidang konveksi yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 251A, Kawalu, Kota Tasikmalaya. Pakaian merupakan sebuah kebutuhan sandang semua orang yang dipakai setiap harinya. Althaff Group sendiri memproduksi segala jenis pakaian muslim (gamis dewasa, gamis anak, baju koko anak, blouse, mukena). Tentu saja, banyak perusahaan yang bergerak di industri tekstil, sehingga menciptakan persaingan yang ketat di bidang serupa. Oleh karena itu, Althaff Group harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni untuk meningkatkan kinerja dalam menghadapi persaingan tersebut.

Hasil observasi dan wawancara dengan pemilik Althaff Group mengatakan bahwa ia tidak segan untuk terjun langsung melatih karyawan yang mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam memberikan arahan, perilaku atasan tidak bersikap egois dan otoriter, atasan selalu mengajak para karyawan untuk saling bertukar ide mengenai pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan

mengatakan nyaman dalam melakukan pekerjaan, karena atasan telah memberikan pemberdayaan yang baik. Dengan demikian hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang menyebabkan kinerja perusahaan ini belum mencapai tingkat yang optimal adalah kurangnya semangat para karyawan untuk mempercepat pekerjaan, karyawan tidak mampu memecahkan permasalahan pekerjaan, tidak bisa mengontrol dirinya, serta kurang adanya kesadaran dalam dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas dan tidak mencapai tujuan seringkali diberi teguran untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, namun hal tersebut dirasa kurang efektif karena kurangnya *Self efficacy* yang ada pada diri karyawan, sehingga karyawan tersebut tidak menerima adanya kritik dari atasan.

Kurangnya *Self efficacy* dan loyalitas kerja karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan terganggunya kinerja karyawan yang ditandai dengan lambatnya proses kerja dan semakin banyaknya karyawan yang tidak mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat meningkatkan *self efficacy* yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih tinggi terhadap tantangan atau tugas tersebut yang dapat menghasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Slameto, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji serta ingin mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar *self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, karena di lihat dari urgensi fenomena masalahnya tidak ada keseimbangan antara *self efficacy* dan loyalitas kerja dengan jumlah unit usaha di Bagian Produksi di Althaff Group CV. Alharamain yang berdampak kepada kinerja. Sehingga penulis ingin mengetahui lebih lanjut dan untuk melakukan penelitian dengan judul “***Self efficacy dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***” (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi di Althaff Group CV. Alharamain).

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *Self efficacy* yang diterapkan pada karyawan bagian produksi di Althaff Group CV. Alharamain?
2. Bagaimana loyalitas kerja pada karyawan bagian produksi di Althaff Group CV. Alharamain?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian produksi di Althaff Group CV. Alharamain?
4. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di Althaff Group CV. Alharamain?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self efficacy* yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi di Althaff group CV. Alharamain.
2. Loyalitas Kerja pada karyawan bagian produksi di Althaff group CV. Alharamain.
3. Kinerja karyawan bagian produksi di Althaff group CV. Alharamain.
4. Pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Althaff group CV. Alharamain.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi, terkait manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

- b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menunjang perkuliahan dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan CV. Alharamain Althaff group yang bertempat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 251A, Kawalu, Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini diharapkan dapat dilakukan selama 5 bulan dimulai dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Februari 2024, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.