

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupan. Oleh karenanya sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, misalnya dalam bidang pemerintahan, ekonomi maupun kemasyarakatan. Organisasi dibentuk dengan visi misi yang dibangun bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya tujuan yang diharapkan, hal tersebut merupakan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan serta pengembangan SDM yang baik agar dapat menciptakan manusia yang produktif. Dalam sebuah organisasi seperti perusahaan, sumber daya manusia yang terkelola dengan baik, akan menjadi penggerak dalam organisasi yang diharapkan bisa meningkatkan kualitas dan memberikan keuntungan. Sehingga pengelolaan dan pengembangan sangatlah berpengaruh dalam efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan perusahaan. Rendahnya produktivitas kerja sampai saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan terutama dalam segi kesejahteraan baik bagi pengusaha maupun karyawannya. Produktivitas kerja karyawan juga mencerminkan etos kerja yang baik, yang disana juga tercermin sikap mental yang baik. Dengan demikian perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui berbagai kebijakan yang dianggap mampu diterapkan secara efektif dan efisien. Dikatakan efisien apabila apa yang dilakukan mempertimbangkan beberapa aspek seperti aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya baik sumber daya manusia maupun material,

serta waktu sehemat mungkin. Sedangkan dikatakan efektif apabila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Kamuli (2012), Produktivitas kerja merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Produktivitas kerja secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara hasil nyata (*output*) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya, produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan, maupun yang berhubungan dengan kebijakan pemerintahan. Kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi merupakan faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Namun, tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah proses kognitif-motivasi yang terjadi dalam diri individu karyawan, yang mana salah satu elemennya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan lingkungan. Menurut Bandura (1986), *self efficacy* adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. *Self efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Tingginya *self efficacy* yang dimiliki seseorang akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah terutama apabila tujuan yang ingin dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Selain *self efficacy*, ada faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni *employee engagement*. Karyawan dengan *employee*

engagement yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stress dalam tekanan pekerjaan dan mengelola perubahan yang terjadi. *Employee engagement* merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri atas tenaga, dedikasi dan penyerapan. Ketiga sub dimensi *employee engagement* ini dapat memperlihatkan pertimbangan untuk seorang karyawan ketika mereka berhasil mencetak prestasi tinggi. Menurut Bakker (2004), karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dan pikiran positif, sehingga bekerja dengan lebih cepat dan menyelesaikan banyak hal di tempat kerja. Mereka mendorong inovasi dan mendorong kemajuan organisasi.

PT Asia Pasific Fibers Tbk didirikan sejak tahun 1984. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penghasil polyster terkemuka di Indonesia. Perseroan menjalankan rangkaian proses produksi polyesternya mulai dari bahan baku sampai dengan barang jadi dengan mengutamakan mutu dan konsistensi. PT Asia Pasific Fibers merupakan satu-satunya produsen polyester yang terintegrasi di Indonesia, dengan fasilitas pabrik PTA, polymer dan fiber yang terletak di Karawang, Jawa Barat dan fasilitas pabrik benang polyester terbesar di Indonesia terletak di Kendal, Jawa Tengah.

Berikut adalah nilai penjualan dan aset 3 (tahun) terakhir:

Tabel 1.1

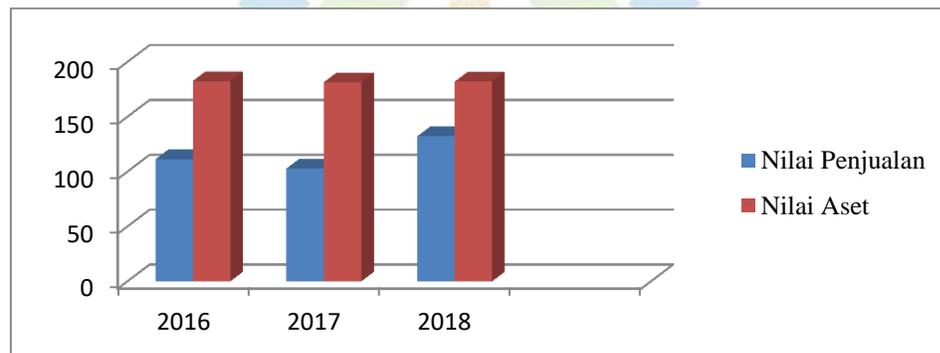
Tabel Nilai Penjualan dan Aset PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Indonesia

Keterangan	Tahun/Periode		
	2016	2017	2018
Nilai Penjualan (dalam Miliar Rp)	111.280	102.828	132.300
Nilai Aset (dalam Miliar Rp)	182.640	181.564	182.110

Sumber : HRD PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terjadi penurunan nilai penjualan pada tahun 2017 (102.828 M) yang sebelumnya pada tahun 2016 (111.280 M), yaitu turun sebesar 8.452 M. Kemudian pada tahun 2017 (102.828 M) mengalami kenaikan pada tahun 2018 (132.300), naik sebesar 29.472 M. Begitu pula pada nilai aset, terjadi penurunan pada tahun 2017 (181.564 M), yang mana sebelumnya pada tahun 2016 (182.640 M), yaitu turun sebesar 1.076 M. Kemudian pada tahun 2017 (181.564 M) mengalami kenaikan pada tahun 2018 (182.110), artinya nilai aset naik sebesar 564 M.

Dapat disimpulkan berdasarkan data diatas, nilai penjualan maupun nilai aset PT. Asia Pasific Fibers tidak stabil, bisa naik maupun turun seperti digambarkan pada grafik dibawah ini.



Sumber : HRD PT Asia Pasific Fibers. Tbk Performance Fabrics

Gambar 1.1

Chart Nilai Penjualan dan Aset PT. Asia Pasific Fibers

Penjualan dan aset merupakan dua komponen penting dalam sebuah perusahaan. Hasil penjualan perusahaan merupakan salah satu cerminan dari produktivitas kerja karyawan, karyawan dengan *self efficacy* dan *employee engagement* yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja yang baik juga sehingga mampu menguntungkan perusahaan salah satunya dengan meningkatnya nilai penjualan dan aset.

Sehingga dari latar belakang yang telah diuraikan dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk mengusulkan proposal penelitian yang berjudul: “PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kepercayaan diri karyawan akan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan apalagi dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda, mulai dari yang rendah, sedang hingga tinggi.
2. Kurangnya ‘*engaged*’ antara karyawan terhadap perusahaan sehingga minimnya dedikasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.
3. Rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga menyebabkan ketidakstabilan baik nilai penjualan maupun aset perusahaan.

C. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat diidentifikasi ke dalam tiga pertanyaan, yaitu:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas kerja

2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini maka terdapat kegunaan penelitian baik itu secara teoritis dan praktis, adapun kegunaan tersebut sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dengan melihat hubungan positif antar variabel dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang diperkirakan saling mempengaruhi untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas. Jadi penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan oleh peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti *self efficacy*, *employee engagement* dan produktivitas kerja.
 - b. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja.
 - c. Untuk memperkuat dan memberi warna baru terhadap penelitian terdahulu mengenai *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
 - b. Untuk memberi masukan kepada perusahaan tentang pentingnya *self efficacy* dan *employee engagement* untuk meningkatkan produktivitas kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam bukunya, Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Teori *Self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura (1986), *self efficacy* adalah masalah kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Selanjutnya Bakker (2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kemudian Ricky W. Giffin (2003) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara total keluaran (output) dengan masukan (input) yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

Berikut merupakan hubungan atau pengaruh yang berkaitan antar variabel :

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas kerja

Self efficacy merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi tertentu sehubungan dengan penilaian atas kemampuan individu untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Penilaian akan *self efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. *Self-efficacy* dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam performansi yang akan datang dan dapat pula menjadi faktor yang ditentukan oleh pola keberhasilan-kegagalan performansi yang pernah dialami.

Tingginya *self efficacy* akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila ditemukan hubungan yang signifikan antara persepsi individu mengenai *self efficacy*-nya dengan prestasi dan performansi individu tersebut.

2. Pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja

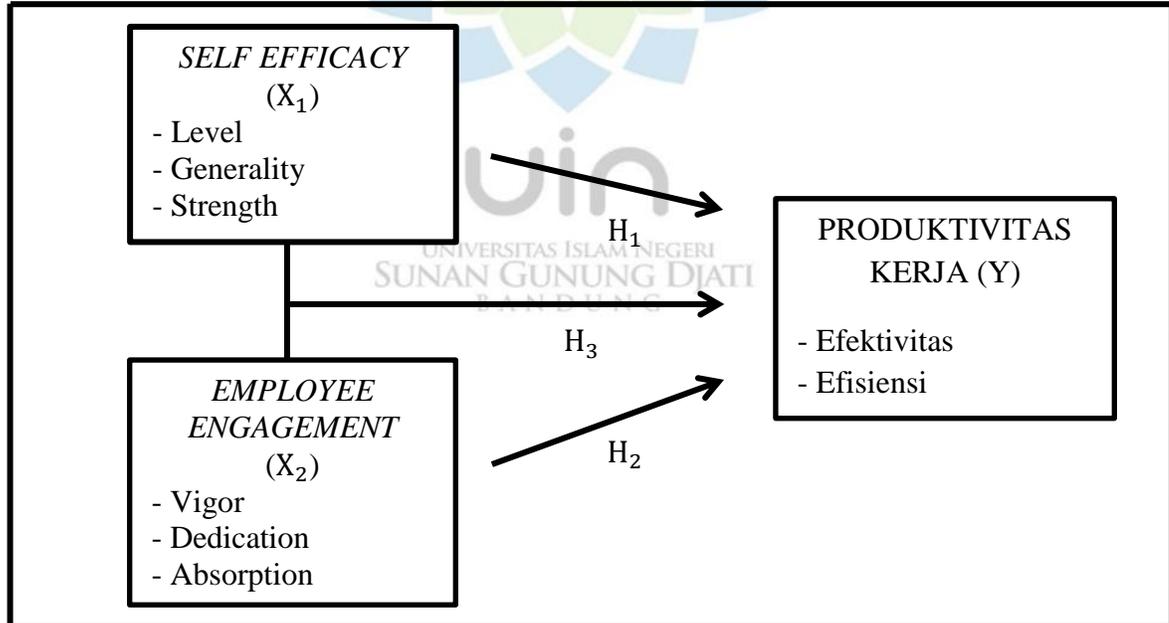
Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasinya akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Sebaliknya, rendahnya *employee engagement* tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan dan meningkatkan ketidakhadiran. Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Robinson et al. (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya sehingga memberi keuntungan pada perusahaan. Hal serupa juga diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja

Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, selain dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Salah satu ciri karyawan yang memiliki kualitas baik adalah *engaged* terhadap perusahaan. Keterikatan pada karyawan sangatlah penting dalam mendukung

perusahaan untuk mencapai target yang sudah direncanakan. Selain itu, untuk dapat keterikatan karyawan yang baik, seorang karyawan haruslah memiliki penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan yang ia miliki dimana variabel tersebut dinamakan *self efficacy*. Oleh karena itu, *self efficacy* dan *employee engagement* sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka fenomena yang dikaji pada penelitian ini adalah permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian yang disajikan pada gambar kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber : scholar.google.co.id dan diolah oleh peneliti

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

$$H_1 = X_1 \rightarrow Y$$

$$H_2 = X_2 \rightarrow Y$$

$$H_3 = X_1 \& X_2 \rightarrow Y$$

Berikut ini penulis mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai gambaran serta pembandingan agar mempermudah pengambilan kesimpulan.

Tabel 1.2
Tabel Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA	JUDUL	HASIL
1	Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas, Universitas Esa Unggul, Jakarta (2006)	Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui <i>Self Efficacy</i> di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap <i>Self Efficacy</i> , terdapat pengaruh langsung antara variabel Lingkungan kerja melalui <i>Self Efficacy</i> terhadap Keterikatan Pegawai, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap <i>Self Efficacy</i> serta terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai. Akan tetapi pengaruh terbesarnya adalah variabel kompetensi pegawai langsung terhadap Keterikatan Pegawai tanpa melalui <i>Self Efficacy</i> .
2	Ari Fadzilah (2006)	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan <i>Self Of Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)	Terdapat pengaruh secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) antara variabel pemberdayaan karyawan dan <i>self of efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.

NO.	NAMA	JUDUL	HASIL
3	Nabilah Ramadhan, Jafar Sembiring (2014)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	Terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76.6%.
4	Lidya Ribkha Genta Polii (2015)	Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intentions</i> Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara keterikatan karyawan terhadap <i>turnover intention</i> , ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dan ada pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	Terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan.
6	W. Richard Carter, Paul L. Nesbit, Richard J. Badham, Sharon K. Parker & LiKuo Sung	<i>The effects of employee engagement and self efficacy on job performance: a longitudinal field study</i>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan.
7	Gusti Yuli Asih, Rusmalia Dewi (2017)	Komitmen Karyawan Ditinjau dari <i>Self Efficacy</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi di CV. Wahyu Jaya,	Terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan.

NO.	NAMA	JUDUL	HASIL
		Semarang.	
8	Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widy Sulistyo (2017)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> , terdapat pengaruh signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan dari <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) untuk <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i> .
9	Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kondisi lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

Sumber : scholar.google.co.id dan diolah oleh peneliti

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti kemukakan, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_1 = Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics

Hipotesis 2:

H_2 = Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics

Hipotesis 3:

H_3 = Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Asia Pasific Fibers, Tbk Performance Fabrics

