

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan dengan SDM (sumber daya manusia), SDM (sumber daya manusia) mempunyai peran yang sangat strategis dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia, kegiatan perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala hal, karena sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Karena persaingan dan kompetensi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja adalah bentuk pencapaian dan peningkatan kerja terkait pencapaian dan pelaksanaan program kerja yang baik dan benar, sehingga apa yang dikerjakan selaras dengan sesuatu yang diinginkan bagi suatu perusahaan (Aminah & Yusuf, 2020).

Dalam era globalisasi ini diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan atau organisasi semakin tinggi juga daya saingnya. Kinerja mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan atau organisasi karena keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan industri pengolahan bawang merah mentah menjadi bawang goreng yang beralamat di Desa Pagundan Blok Kliwon Rt 18 Rw 05 Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Untuk bisa memberikan pelayanan yang baik tentunya membutuhkan SDM yang baik, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat keahlian dan kompeten. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi ini, masih terdapat banyak kendala khususnya di bagian kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani menunjukkan bahwa adanya kinerja karyawan yang masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang menurun selama 5 tahun terakhir pada tahun 2019-2023, yang ditetapkan oleh Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani tidak tercapai sehingga dapat didukung dengan adanya data pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Produksi Bawang Goreng UD. Sinar Tani Kuningan Tahun 2019-2023

No	Bulan	Tahun				
		Produksi Kg/Bulan	Produksi Kg/Bulan	Produksi Kg/Bulan	Produksi Kg/Bulan	Produksi Kg/Bulan
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Januari	143.775	136.975	164.125	91.250	129.000
2	Februari	246.070	219.250	145.900	118.650	182.505
3	Maret	155.125	182.575	100.400	155.150	136.850
4	April	173.350	137.425	155.100	155.200	82.080
5	Mei	173.275	201.800	118.625	304.400	145.930
6	Juni	182.325	109.575	146.000	295.255	155.130
7	Juli	164.150	0	155.125	252.475	127.730
8	Agustus	173.275	36.500	100.375	72.975	100.350
9	September	228.150	164.600	146.050	237.250	127.705
10	Oktober	337.700	183.000	0	155.150	118.680
11	November	91.100	137.000	0	127.775	0
12	Desember	73.025	136.800	0	173.270	0
Rata-Rata Produksi		178.443	137.125	102.642	178.233	108.830

Sumber: Data Perusahaan UD. Sinar Tani

Berdasarkan data yang diperoleh dari UD. Sinar Tani kabupaten Kuningan tahun 2019-2023, bahwa produksi bawang goreng setiap bulannya mengalami fluktuasi. Target produksi bawang goreng setiap bulannya adalah 180.000 Kg yang nantinya akan di pasarkan ke beberapa perusahaan Indofood. Adapun rata-rata produksi pada tahun 2019 adalah 178.443 Kg, tahun 2020 adalah sebanyak 137.125 Kg, tahun 2021 adalah sebanyak 102.642 Kg, tahun 2022 adalah sebanyak 178.233 Kg, dan pada tahun 2023 rata-rata produksi sebesar 108.830 Kg. Pada bulan Februari, Juni, September, Oktober, tahun 2019 produksi bawang goreng sudah melebihi target produksi, sedangkan untuk bulan Januari, Maret, Mei, Juli, November dan Desember produksi bawang goreng hanya sebanyak 41%-97% . Pada bulan Februari, Maret, Mei, Oktober tahun 2020 produksi bawang goreng ini sudah melebihi dari target produksi yang telah ditetapkan, tetapi pada bulan Januari, April, Juni, Juli, September, November, Desember terjadi penurunan produksi yang sangat merosot. Produksi pada bulan tersebut hanya 0%-27%.

Selain menganalisis data pada penurunan produksi bawang goreng, peneliti melakukan pra survey kepada 15 orang karyawan dengan pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya (%)	Presentase (%)	Tidak (%)	Presentase (%)
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4	27	11	73
2	Hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik.	6	40	9	60
3	Jumlah pekerjaan yang ditetapkan untuk saya sesuai dengan kapasitas saya sebagai karyawan.	5	33	10	67
4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.	7	46	8	54
5	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur.	7	46	8	54

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil survey awal karyawan UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan, didapat informasi bahwa karyawan belum sepenuhnya memiliki kinerja yang optimal, hal ini dapat dilihat pada jawaban sebagian karyawan yang menyatakan tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dilihat dari presentase jawaban sebanyak 73%. Dengan adanya hal ini menyebabkan produksi bawang goreng terhambat karena pekerja yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, adapun jawaban lain mengenai hasil kualitas produksi yang baik didominasi oleh jawaban karyawan yang menyatakan tidak menghasilkan kualitas produksi yang baik sebanyak 60% hal ini dapat berdampak pada kepercayaan konsumen terhadap produk yang ditawarkan, selanjutnya sebanyak 67% karyawan menjawab bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas keahlian karyawan, selanjutnya sebanyak 54% karyawan tidak bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan 54% karyawan menyatakan tidak selalu bekerja sesuai prosedur. Hal ini menarik untuk dibahas peneliti karena apabila kinerja yang kurang optimal terjadi secara terus menerus akan berdampak buruk bagi organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus efektif dalam bekerja. Namun, jika kinerja karyawan menurun, akan sulit bagi organisasi untuk maju. Tentu saja sangat penting untuk menemukan solusi bagi masalah kinerja ini karena jika dibiarkan saja, akan berdampak buruk pada organisasi itu sendiri. Banyak faktor dapat mempengaruhi masalah kinerja karyawan pada pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani Kuningan.

Salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self resilience*. *Self resilience* ialah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan dapat bertahan dengan kondisi yang terjadi (Sulastri & Jufri, 2021). Sedangkan menurut Athota et al., (2020) juga mengungkapkan bahwa faktor resiliensi dapat berperan sebagai kunci sebab interaksi masyarakat secara global yang telah berkontribusi pada peningkatan aktivitas kerja yang signifikan dengan menuntut individu untuk menjadi lebih tangguh.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa *resilience* adalah faktor yang menjadi kunci bagi individu untuk

bertahan dari keadaan yang menekan, dapat beradaptasi pada situasi sulit dan memiliki semangat untuk bangkit dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja.

Selain *self resilience*, *self efficacy* juga dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Priska et al., 2020). Variabel ini didukung oleh teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy*/efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk suatu hasil yang diinginkan Menurut Fadhillah & Arwiyah, 2020 dalam (Darmawan & Anggelina, 2022). Adanya *self efficacy* di dalam diri individu karyawan menyebabkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut Sangadah (2020) *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu dalam menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi.

Selain *self resilience* dan *self efficacy*, dukungan organisasi juga sangatlah penting bagi perusahaan, karena suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya dan banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang karyawan serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya Menurut Diana & Frianto, 2021 dalam (Umihastanti & Frianto, 2022) . Menurut Syarifudin et al, 2022 dalam (Fitriani et al., 2022) mengatakan Dukungan Organisasi yang positif dari perusahaan membuat pegawai mempunyai tanggapan yang baik serta menilai diri bertanggung jawab untuk membalas perusahaan dengan hal positif diantaranya lewat performa kerja yang baik agar terjalin relasi yang bersifat mutualisme.

Penelitian yang dilakukan oleh Cooper et al. (2018), Varshney & Varshney (2017), maupun Cantante Rodrigues et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa *self resilience* memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi ada juga penelitian yang dilakukan Kusumaputri et al. (2018) maupun Mhenna et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa *self resilience* memberi pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti et al., (2022) memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Dani & Frendika, (2022) memberikan hasil yang sama bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian et al., (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah et al (2021), memperoleh hasil dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Chanti Semarang. Ambarsari et al., (2021) memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Perdana dan Mustafa (2023), memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suhermin (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting dan signifikan bagi perusahaan dimana dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan moral tim, peningkatan biaya operasional, dan berisiko menghambat pertumbuhan bisnis. Berdasarkan latar belakang dan ditemukannya research gap dengan merujuk pada peneliti sebelumnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Self Resilience, Self Efficacy, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *self resilience*, *self efficacy*, dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *self resilience* yang dipersepsikan oleh karyawan di UD. Sinar Tani Kuningan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self resilience*, *self efficacy*, dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self resilience* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori tentang kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan referensi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia melalui *self resilience*, *self efficacy* dan dukungan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan UD. Sinar Tani Kuningan masukan dalam pertimbangan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan dijadikan rujukan bagi penelitian berikutnya baik sama variabelnya ataupun beda variabelnya.