

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menghadapi era globalisasi seperti saat ini, bekerja lebih efisien dan efektif merupakan suatu tuntutan di dalam sebuah perusahaan. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan yang ketat, maka keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan supaya perusahaan memiliki lebih banyak keunggulan daripada pesaing. Perusahaan adalah organisasi yang mengerahkan manusia yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan keberlangsungan kegiatan rumah tangga produksi di dalam suatu perusahaan. Hampir setiap perusahaan memiliki tujuan utama yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan, serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pemilik maupun karyawan. Jika tujuan setiap perusahaan dapat terealisasikan dan mencapai target yang telah ditentukan dengan begitu roda perekonomian dapat terpicu untuk mampu meningkatkan skala ekonomi.

Indonesia sesungguhnya memiliki kesempatan untuk memanfaatkan kelebihan dengan meningkatkan skala ekonomi di dalam negeri, sebagai dasar memperoleh keuntungan, dengan menjadikannya sebagai kesempatan untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Seperti yang dikatakan oleh Devi Ariani yaitu Direktur Eksekutif Indonesia Services Dialogue (ISD) menyebutkan bahwa selama ini sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memiliki peranan

penting dalam pemulihan roda perekonomian dan mampu menyerap tenaga kerja dikarenakan memiliki fleksibilitas usaha yang baik dalam melakukan suatu inovasi dalam produk maupun dalam strategi usaha. Selain itu Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada sektor industri mampu bertahan dari ancaman di tengah krisis dan terus dapat berkembang sampai saat ini. Karena secara umum sektor ini masih menggunakan sumber daya yang tersedia di dalam negeri, baik itu untuk modal, sumber daya manusia, bahan baku, hingga peralatan, yang berarti sebagian besar kebutuhan Industri tidak tergantung terhadap produk impor. Pengembangan industri kecil dimaksudkan dapat menjadi salah satu peran yang cukup berkualitas dalam perekonomian, sehingga memungkinkan untuk bersaing di pasar lokal maupun internasional. Melihat pentingnya kontribusi UMKM, maka upaya menumbuhkan usaha UMKM merupakan usaha yang penting yang dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat untuk mewujudkan tujuan agar pengusaha menengah, besar maupun masyarakat menjadi sektor perekonomian yang stabil serta berdayaguna.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 mendefinisikan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai sebuah usaha produktif yang berdiri sendiri dilakukan atau dimiliki oleh orang perorangan maupun badan usaha perorangan yang bukan merupakan anak perusahaan dan bukan anak cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar, dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Usaha dapat dikategorikan sebagai Usaha Kecil Menengah (UKM) apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan Pasal 6 (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM dimana usaha dikategorikan sebagai usaha Kecil ketika memiliki asset lebih dari Rp50 juta dengan paling banyak Rp500 juta dan memiliki pendapatan maksimal Rp.50 miliar sementara usaha dapat dikategorikan usaha menengah ketika memiliki asset Rp500 juta sampai paling besar Rp10 milyar dan memiliki pendapatan lebih besar dari Rp2,5 miliar sampai dengan paling besar Rp50 miliar.

Eksistensi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang merupakan elemen terbesar dalam perekonomian nasional, partisipasi masyarakat merupakan indikator yang penting dalam berbagai sektor kegiatan ekonomi. Lebih dari setengah ekonomi di Indonesia bersumber dari pulau Jawa, merujuk pada data Badan Pusat Statistik (BPS), provinsi Jawa Barat berada di posisi ketiga dalam provinsi dengan skala ekonomi terbesar setelah DKI Jakarta dan Jawa Timur. Kota Bandung sebagai ibu kota provinsi Jawa Barat memiliki kontribusi cukup besar pada pembentukan ekonomi di provinsi Jawa Barat salah satunya berasal dari sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dan Industri kreatif. Dengan maksud mengupayakan pengembangan sektor industri di kota Bandung, pemerintah kota Bandung telah menetapkan beberapa sentra industri yang tertuang dalam surat keputusan walikota Bandung Nomor 530/Kep.295 DISKUKM.PERINDAG/2009.

Kota Bandung memiliki keunggulan dan dikenal dengan penduduknya yang memiliki kreativitas tinggi sehingga kota Bandung dikenal dengan kota

kreatif. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya kawasan sentra UKM di kota Bandung, berikut disajikan beberapa UKM pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Sentra UKM di Kota Bandung**

No	Sentra UKM	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Sentra Sepatu Cibaduyut	148	733
2	Sentra Bengkel Las, Bubut Kebon Waru	32	96
3	Sentra Boneka Sukamulya	17	151
4	Sentra Boneka Warung Muncang	48	175
5	Sentra Tas Leuwi Panjang	35	143
6	Sentra Jeans Cihampelas	59	352
7	Sentra Kaos dan Sablon Suci	218	1258
8	Sentra Kampoeng Radjoet Binong Jati	85	760

Sumber: Koperasi Industri Kampoeng Radjoet Binong Jati, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terdapat daftar 8 sentra UKM di kota Bandung, Seperti yang telah tertuang dalam surat keputusan wali kota Bandung menyebutkan bahwa terdapat 8 sentra usaha mikro kecil menengah (UKM) yang berpotensi di Kota Bandung salah satu nya terdapat Industri Kampoeng Radjoet Binong Jati yang merupakan salah satu sentra industri yang memiliki potensi dalam penyerapan tenaga kerja manusia dan memiliki kontribusi terhadap perekonomian di kota Bandung. Sentra ekonomi di kota Bandung pada umumnya bergerak di bidang fashion dan industri kreatif salah satunya Sentra Industri kampoeng Radjoet Binong Jati yang terletak di wilayah kecamatan batununggal di kelurahan binong, usaha rajutan di kelurahan binong sudah dimulai sejak tahun 1965. Pada awal usanya di tahun 1965, hanya 3 unit usaha, namun seiring dengan berjalannya waktu permintaan rajutan mengalami peningkatan yang signifikan di tahun 90-an. Melihat permintaan akan rajutan cukup digemari, masyarakat setempat tertarik untuk turut serta dalam mengembangkan usaha rajutan tersebut.

Semakin banyak masyarakat setempat yang turut serta dalam mengembangkan usaha sendiri secara kecil-kecilan mesin yang digunakan nya masih sekadar mesin rajut sederhana yang manual. Pesatnya permintaan akan rajutan pada saat itu membuat seluruh pengrajin bisa menabung sehingga mampu membeli mesin sendiri. Kejayaan Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung terus berlangsung hingga akhir tahun 2005, Tetapi mendekati tahun 2006 dikarenakan meredupnya industri tekstil di kota Bandung bisnis rajutan ini pun mengalami penurunan eksistensi.

Meskipun di akhir tahun 2006 Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung mengalami penurunan eksistensi, nyatanya industri ini sudah banyak membantu warga sekitar dalam mendapatkan pekerjaan dengan begitu perekonomian di wilayah tersebut juga akan meningkat. Berikut ini tabel 1.2 menjelaskan mengenai UKM dan karyawan pada sentra industri kampoeng radjoet binong jati

**Tabel 1.2**  
**Data UKM dan Karyawan pada Sentra**  
**Industri Kampoeng Radjoet Binong Jati**

No	Potensi	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Unit Usaha	120	93	85
2	Tenaga Kerja	1440	930	760

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 unit usaha yang dimiliki industri Kampoeng Radjoet Binong Jati pada tahun 2019 sebanyak 120, pada 2020 sebanyak 93, dan pada tahun 2021 menurun menjadi 85 unit. Kemudian tenaga kerja yang dimiliki industri Kampoeng Radjoet Binong Jati pada tahun 2019 sebanyak 1.440, di tahun

2020 menurun cukup tinggi sebanyak 930, dan di tahun 2021 sentra industri Kampoeng Radjoet Binong Jati memiliki 760 tenaga kerja.

Hal ini disebabkan karena faktor internal dan eksternal perusahaan seperti belum optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan serta menurunnya output produksi dikarenakan permintaan konsumen akan produk rajutan mengalami penurunan. Dengan dimulainya ACFTA (*ASEAN-China Free Trade Area*) yang dimana produk-produk impor terutama produk yang berasal dari China yang dikenal murah mulai memasuki dan memenuhi pasar dalam negeri yang mengharuskan produk rajutan di Binong Jati kota Bandung bersaing dengan produk-produk tersebut.

Pada penelitian ini unit analisis yang digunakan yaitu CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yang merupakan unit usaha kecil menengah yang bergerak dalam bidang pembuatan, penjualan dan pemasok pakaian rajut yang berkualitas tinggi. CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati memproduksi dan menjual seluruh barangnya sendiri. Namun CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati memiliki kapasitas produksi yang masih rendah serta realisasi produksi yang masih belum mencapai target dalam beberapa bulan, dari hasil wawancara yang dilakukan hal ini terjadi karena terdapat masalah pada faktor manusia sebagai pelaku bisnis. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan harus berfokus pada salah satu aspek. Salah satunya adalah aspek sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang memiliki kontribusi penting dalam berjalannya suatu perusahaan karena tercapainya suatu tujuan perusahaan sangat bergantung pada mutu SDM yang ada di dalamnya, oleh karena itu CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati membutuhkan orang-orang yang

tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya.

Perusahaan senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dengan merumuskan berbagai rencana di bidang sumber daya manusia untuk memandu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Tentunya untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perencanaan strategis yang matang. Selain itu, perusahaan akan menerapkan strategi dengan menetapkan rencana kerja, memberikan anggaran, dan menetapkan prosedur evaluasi kinerja akhir. Hal itu mengarahkan bahwa pilar dari sebuah organisasi, yaitu kinerja. Kinerja dalam organisasi sangatlah penting, Jika organisasi tidak memerhatikan kinerja masing-masing pegawai maka organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan (Agustya & Prasetyo 2020). Jika seseorang dapat melakukan pekerjaannya melebihi peran atau tujuan yang telah ditentukan, maka kinerja orang tersebut dianggap baik. Menurut Gibson (1987) dalam Surya Akbar (2018) Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu (a) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang (b) Faktor psikolog; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Sementara menurut Anwar Prabu Mangunegara (2018:133) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, pelatihan, komitmen dalam bekerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian

kompensasi yang adil dan layak, faktor motivasi yang terbentuk dari sikap dalam menghadapi kondisi kerja, tingkat disiplin kerja.

Berdasarkan informasi yang didapatkan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati bahwa kinerja karyawan dirasa masih rendah dan kurang sesuai dengan yang di harapkan. Menurut pemilik perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan masih dirasa kurang di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati berasal dari faktor individu dikarenakan masih belum tercapainya tingkat penyelesaian pekerjaan, dimana yang seharusnya sejumlah produk diperkirakan dapat selesai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, ternyata tidak sesuai dengan realisasi. Untuk memperjelas permasalahan tersebut, dapat dilihat pada tabel target dan realisasi produksi sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Target dan realisasi produksi tahun 2021**

No	Bulan	Target	Realisasi	Capai(%)
1	Januari	1500	900	60%
2	Februari	1500	1000	66%
3	Maret	1500	1000	66%
4	April	1500	1500	100%
5	Mei	1500	1660	110%
6	Juni	1500	1200	80%
7	Juli	1500	1040	69%
8	Agustus	1500	1100	73%
9	September	1500	1200	80%
10	Oktober	1500	800	53%
11	November	1500	1500	100%
12	Desember	1500	1300	86%

Sumber: Hasil Wawancara di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan dalam setiap bulan 1500pcs pakaian rajut namun dalam realisasinya sebagian besar tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya, dalam waktu satu tahun,



realisasi produksi yang mencapai target hanya terdapat tiga bulan saja yaitu dibulan April, Mei dan November.

Selain itu, dari hasil wawancara yang dilakukan, menurut bapak Eka, sebagai pemilik perusahaan, yang menyebabkan kinerja karyawan yang ada di perusahaannya masih dirasa kurang sesuai dengan yang di harapkan dikarenakan banyaknya jumlah ketidakhadiran karyawan. Untuk memperjelas permasalahan kinerja pegawai di CV. Kampong Radjoet Binong Jati, berikut ini peneliti menyajikan data kehadiran karyawan CV. Kampong Radjoet Binong Jati

**Tabel 1.4**  
**Data Kehadiran Karyawan CV. Kampong Radjoet Binong Jati**

<b>Tahun</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Tidak Hadir Dengan Alasan</b>	<b>Tidak Hadir Tanpa Alasan</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>
2018	91,25	6,58	2,17	8,75
2019	94,52	2,95	2,53	5,48
2020	87,9	6,65	5,45	12,1
2021	83,25	10,25	6,50	16,75

Sumber: Data CV Kampong Radjoet Binong Jati 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan terlihat pada awal tahun 2018 jumlah ketidakhadiran karyawan CV. Kampong Radjoet Binong Jati dengan rata-rata 8,75, kemudian pada tahun 2019 terjadi penurunan ketidakhadiran karyawan sebanyak 5,48, dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan kembali dengan rata-rata 12,1. Dan pada akhir tahun 2021 CV. Kampong Radjoet Binong Jati mengalami kenaikan ketidakhadiran karyawan sebanyak 16,75. Dapat terlihat jelas bahwa CV. Kampong Radjoet Binong Jati mengalami jumlah ketidakhadiran karyawan yang cukup signifikan di karenakan pada

tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya.

Dengan tingginya ketidakhadiran karyawan dan rendahnya realisasi produksi dalam satu tahun akan mempengaruhi hasil penilaian kinerja karyawan CV Kampoeng Radjoet Binong Jati. Berikut ini disajikan sistem penilaian kinerja karyawan pada CV Kampoeng Radjoet Binong Jati:

**Tabel 1.5**  
**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan**  
**pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati**

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5-100
B = Baik	>92,5-97,5
B- = Baik-	>85-92,5
C = Cukup	>70-85
D = Kurang	>55-70
E = Nihil	<55

Sumber: CV Kampoeng Radjoet Binong Jati (2021)

Tabel 1.5 Merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada CV Kampoeng Radjoet Binong Jati. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang di kerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan CV Kampoeng Radjoet Binong Jati pada tahun 2018-2021, sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Evaluasi Hasil Kinerja Karyawan**  
**CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati 2018 – 2021**

NO	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	71,55	C	Cukup
2	2019	86,49	B-	Baik-
3	2020	84,32	C	Cukup
4	2021	72,55	C	Cukup

Sumber: CV Kampoeng Radjoet Binong Jati

Berdasarkan tabel 1.6 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Pada periode tahun 2018 – 2021 belum sesuai yang diharapkan. Pencapaian kinerja pada tahun 2018 hanya mencapai angka 71,55 lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan pada angka 86,49 hingga 2020 mengalami penurunan menjadi 84,32 dan di tahun 2021 menjadi 72,55. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja ditahun 2019 hanya mencapai B- (Baik-), dan di tahun 2018,2020 dan 2021 hanya mencapai C (Cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Berdasarkan informasi dari perusahaan disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati diduga berasal dari faktor individu karyawan seperti jumlah ketidakhadiran yang cukup signifikan, tidak tercapainya target bulanan serta hasil evaluasi kinerja yang belum mencapai harapan perusahaan dalam 4 tahun terakhir. Selain dari hasil wawancara yang dilakukan, hal ini semakin didukung dengan hasil kuisisioner pendahuluan tentang kinerja Karyawan yang telah dilakukan di CV Kampoeng Radjoet Binong Jati yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Variabel Kinerja Karyawan**  
**di CV Kampoeng Radjoet Binong Jati**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	3	16	6	5	0	107	3,57
	Kuantitas Kerja	2	3	11	8	6	77	2,57

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Tanggung Jawab	3	13	9	5	0	104	3,47
	Kerjasama	4	10	7	9	0	99	3,30
	Inisiatif	2	5	10	8	5	81	2,70
Total Rata-rata								15,60
Jumlah skor rata-rata kinerja karyawan		3	9	9	7	2	94	3,12

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuisisioner penelitian awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati menyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,12. Tingkat kuantitas kerja yang rendah dengan total skor rata-rata 2,57 hal ini menunjukkan adanya masalah pada dimensi kuantitas yaitu penyelesaian pekerjaan yang masih belum mencapai target dan tingkat insiatif yang masih rendah dengan skor 2,70 dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan seperti harus diperintah dahulu dalam melakukan pekerjaannya, ini menandakan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan di CV Kampoeng Radjot Binong Kota Bandung masih kurang.

Adapun data hasil kuesioner pra-survei yang didapat penulis dari karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati Kota Bandung. Pengukurannya menggunakan 7 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Penulis melakukan pra-survei bertujuan untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan CV Kampoeng Radjot Binong Jati Kota Bandung. Berikut ini data yang didapatkan penulis dari hasil pra-survei:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja**  
**Karyawan di CV Kampong Radjoet Binong Jati**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>Kepuasan Kerja</b>	Pekerjaan itu sendiri	5	12	8	3	2	105	3,50
	Gaji	3	12	13	2	0	106	3,53
	Kesempatan Promosi	5	12	10	3	0	109	3,63
	Atasan	7	14	3	4	2	110	3,66
	Rekan Kerja	8	15	6	1	0	105	3,50
<b>Skor rata-rata Kepuasan Kerja</b>								<b>3,56</b>
<b>Efikasi Diri</b>	<i>Level</i>	2	5	10	11	2	84	2,80
	<i>Generality</i>	3	4	13	9	1	89	2,96
	<i>Strength</i>	2	6	9	12	1	86	2,86
<b>Jumlah skor rata-rata Efikasi Diri</b>								<b>2,87</b>
<b>Motivasi</b>	Kebutuhan akan prestasi	8	5	10	7	0	104	3,46
	Kebutuhan akan afiliasi	9	8	7	4	2	108	3,60
	Kebutuhan akan kekuasaan	13	12	2	3	0	125	4,16
<b>Jumlah rata-rata Motivasi</b>								<b>3,74</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	Komitmen Afektif	6	7	9	8	0	101	3,37
	Komitmen Berkelanjutan	4	17	5	3	1	110	3,66
	Komitmen normatif	4	12	12	2	0	108	3,60
<b>Jumlah skor rata-rata komitmen organisasi</b>								<b>3,44</b>
<b>Kepemimpinan</b>	Inovator	9	6	8	5	2	105	3,50
	Komunikator	12	9	6	3	0	120	4,00
	Motivator	13	9	5	3	0	122	4,06
	Controller	13	6	4	5	2	113	3,76
<b>Jumlah skor rata-rata kepemimpinan</b>								<b>3,83</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	Pengukuran waktu secara efektif	3	3	11	11	2	84	2,87
	Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	5	12	10	0	91	3,03
	Absensi	3	4	10	12	1	86	2,86

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>Jumlah skor rata-rata Disiplin Kerja</b>								<b>2,89</b>
<b>Kompensasi</b>	Kompensasi Finansial Langsung	6	10	9	4	1	106	3,53
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	2	5	15	7	1	90	3,00
	Kompensasi Non Finansial	3	8	15	2	2	98	3,26
<b>Jumlah skor rata-rata Kompensasi</b>								<b>3.26</b>

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2021

Berdasarkan tabel 1.8 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang memengaruhi kinerja pegawai di CV Kampoeng Radjot Binong Jati yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu variabel efikasi diri dan disiplin kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

CV Kampoeng Radjoet Binong Jati memerlukan karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik, untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memberikan kinerja yang baik seorang karyawan harus mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan harus memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, dan mengambil tindakan untuk mencapai keterampilan tertentu dalam berbagai aktivitas.

Menurut Bandura dalam Howard (2017) mengatakan bahwa “self-efficacy memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang”. Orang akan lebih mungkin mengerjakan aktivitas yang yakin dapat mereka lakukan daripada melakukan pekerjaan yang mereka rasa

tidak bisa. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Feby Dharti Pitaloka (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu pada karyawan antara lain yaitu efikasi diri. Jika seseorang memiliki rasa efikasi diri yang tinggi, maka orang tersebut dapat memotivasi diri dengan kuat dan mencapai tujuannya dengan sangat jelas, stabil secara emosional dalam situasi apapun, dan memiliki kemampuan untuk berprestasi dengan baik sesuai tujuannya. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa efikasi diri yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Berikut ini adalah data hasil pra survei yang diperoleh mengenai variabel bebas yang bermasalah di CV Kampoeng Radjoet Binong Jati yaitu efikasi diri:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pra Survey efikasi diri pada CV Kampoeng Radjoet Binong Jati**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
efikasi diri	<i>Level</i>	2	5	10	11	2	84	2,80
	<i>Generality</i>	3	4	13	9	1	89	2,96
	<i>Strength</i>	2	6	9	12	1	86	2,86
<b>Jumlah skor rata-rata efikasi diri</b>								<b>2,87</b>

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata efikasi diri yang diperoleh yaitu 2,87. Dari ketiga dimensi variabel efikasi diri dimensi *Level* memiliki nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,80 dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya, dimensi *level* berkaitan dengan taraf kesulitan pekerjaan dimana seseorang merasa mampu atau tidak dalam melakukannya dalam hal ini karyawan merasa kurang mampu ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang sulit cenderung langsung meminta bantuan orang lain daripada mencobanya terlebih dahulu.

Selain dari data pra survei yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri terdapat masalah, peneliti melakukan wawancara yang berkaitan dengan variabel efikasi diri kepada pemilik perusahaan, menurut bapak Eka variabel efikasi diri masih rendah dikarenakan karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati masih kurang dalam keyakinan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, terutama dalam hal keyakinan memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan diri dapat menyelesaikan masalah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan hal tersebut dapat terlihat dari realisasi produksi yang masih jauh dari target yang telah ditentukan. Selain efikasi diri faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas SDM. Berikut ini data hasil pra survei yang diperoleh mengenai variable disiplin kerja :

**Tabel 1.10**  
**Hasil Pra Survey disiplin kerja pada CV Kampoeng Radjoet Binong Jati**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>Disiplin Kerja</b>	Pengukuran waktu secara efektif	3	3	11	11	2	84	2,87
	Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	5	12	10	0	91	3,03
	Absensi	3	4	10	12	1	86	2,86
<b>Jumlah skor rata-rata Disiplin Kerja</b>								<b>2,89</b>



Tabel 1.10 menunjukkan hasil kuisioner pendahuluan mengenai variabel disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata sebesar 2,89. Selain dari data kuisioner pendahuluan untuk memperkuat adanya masalah maka dilakukan juga wawancara, menurut pemilik perusahaan faktor yang menentukan kurangnya disiplin kerja di CV Kampoeng Radjoet Binong Jati ini adalah terdapat karyawan yang tidak taat dalam bekerja seperti banyaknya karyawan yang tidak hadir dan sering datang terlambat. Hal tersebut dapat dilihat dari data kehadiran karyawan di tabel 1.4 tingkat kehadiran karyawan yang rendah di tahun 2021. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya aturan tertulis jam kerja dan jam istirahat di CV. Kampoeng Radjoet Binong jati menyebabkan kurang taatnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan keinginannya sendiri hal tersebut menyebabkan target perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Dsisiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Kampoeng Radjoet Binong Jati”**

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah pada penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada untuk memudahkan dalam menjalankan penelitian dan selanjutnya untuk mempermudah dalam memahami hasil penelitian. Permasalahn dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan pada CV kampoeng Radjoet Binong jati Kota Bandung yaitu efikasi diri dan disiplin kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang ada di CV Kampoeng Radjot Binong Jati adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri
  - b. Kurangnya keyakinan karyawan untuk memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
  - c. Kurangnya keyakinan diri menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan.
2. Disiplin Kerja
  - a. Tingkat kehadiran karyawan yang rendah
  - b. Kurang taatnya karyawan dalam dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan jam kerja yang ditentukan
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan seperti belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.
  - b. Karyawan kurang memaksimalkan waktu kerja seperti tidak berada di perusahaan pada saat jam kerja sedang berlangsung
  - c. Kinerja karyawan yang dihasilkan belum optimal dilihat dari penilaian rata-rata kinerja karyawan yang belum mencapai target yang diinginkan perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efikasi diri karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati
3. Bagaimana Kinerja karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati
4. Seberapa besar pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Kampoeng Radjot Binong Jati baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Efikasi diri di CV Kampoeng Radjot Binong Jati.
2. Disiplin kerja karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati.
3. Kinerja karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati.
4. Besarnya pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Kampoeng Radjot Binong Jati baik secara simultan maupun parsial

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang efikasi diri, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati.
2. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan di CV Kampoeng Radjot Binong Jati.
3. Bagi Pihak Lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam sumbangan untuk mengembangkan ilmu dalam bidang akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

