

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia perekonomian saat ini sangatlah pesat, hal ini berjalan seiring pesatnya pula perkembangan zaman yang semakin menuntut manusia untuk terus mengikuti perkembangan zaman sebagai salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini dialami pula oleh perusahaan-perusahaan yang saat ini tengah berkembang, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri, perusahaan harus mengikuti perkembangan yang ada.

Sumber : (Savarvddin 2019:21)

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, saat ini merupakan era perdaganganbebas yang membentuk suatu iklim berbeda yang penuh dengan kompetisi. Inilah yang menjadi dasar perusahaan harus berpikir keras agar perusahaan bekerja secara efektif dan efisien namun tetap produktif. Sumber : (Anggaryani 2020:14)

Indonesia saat ini sedang berusaha dalam meningkatkan perekonomian rakyat, dan berupaya mendirikan dan membangun lapangan pekerjaan karena

meningkatnya jumlah angkatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pendirian perusahaan-perusahaan dan pabrik-pabrik yang dibangun, salah satunya adalah PT. Pert Sanding Sari Tekstil.

Industri tekstil dan produk tekstil merupakan salah satu industri yang di prioritaskan untuk dikembangkan karna memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional.

PT. Pert Sanding Sari Tekstil merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan proses pemintalan benang. Perusahaan ini memiliki jumlah pekerja atau karyawan yang cukup banyak dan produk yang dihasilkannya yaitu kain sarung.

Selain itu, perusahaan pun sangat memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang mengelola para karyawan. Kualitas sumber daya manusia di perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengatur sumber daya manusianya atau pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja (karyawan) perusahaan di waktu yang akan datang dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang telah lalu.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan dapat menjalankan kewajiban agar mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan dimana diharapkan secara bersama-sama dapat

terwujud keseimbangan antara tujuan perusahaan dan karyawan. Pengelolaan sumber daya tersebut tentu perlu adanya dukungan dari semua aspek sumber daya manusia namun dipihak lain perusahaan tidak boleh melupakan hak-hak karyawan sehingga karyawan nyaman dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manusia perlu dikelola secara tepat agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Dalam kehidupan sehari-hari tekstil atau bahan sandang sangatlah dibutuhkan dalam kehidupan manusia, karena sandang termasuk dalam kategori kebutuhan sekunder setelah kebutuhan primer terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut karyawan-karyawan yang bekerja di PT.Pert Sanding Sari Tekstil harus memiliki fisik dan mental yang kuat karena tekanan-tekanan yang ada di perusahaan yang cukup berat seperti tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau manajemen. Pekerja di PT. Pert Sanding Sari Tekstil yang harus bekerja mengikuti shift yang diberikan perusahaan. Shift kerja dibagi menjadi tiga shift yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam. Dari semua shift yang ada shift siang merupakan shift yang menimbulkan keyakinan dan ketidak amanan karena situasiSeiring berjalannya waktu industri yang melayani dibidang tekstil ini berkembang di kabupaten bandung yang mana ada empat perusahaan tekstil didaerah kabupaten bandung, diantaranya :

Tabel 1.1
Daftar Wilayah Tekstil di Jawa Barat Tahun 2023

Kabupaten/kota	Nama Perusahaan
Sumedang	PT. Produksi Kain Grey Tekstil PT. Industri Tekstil PT.Pabrik Kain Tekstil PT.Kain Grey Tekstil PT.Pabrik Benang Tekstil PT. Sunson Tekstil PT. Dark season Tekstil

Kabupaten/kota	Nama Perusahaan
Bekasi	PT. Pelangi cimandiri Tekstil PT. Budharani Tekstil PT. Karang buana Tekstil PT. kafahtex Tekstil PT. Adi mulya Tekstil PT. Tirtaharum Tekstil PT. Tertile Tekstil
Karawang	PT. Fuji Semi Tekstil PT. Yulifadatek Tekstil PT. Kydo Tekstil PT. Hanssenisa Tekstil PT. Daenong Tekstil PT. Kitm Tekstil
Bandung	PT. Alena Tekstil PT. Alfa Buana PT. Artostex PT. Pert sanding sari Tekstil

Sumber: Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Pert Sanding Sari Tekstil kabupaten/kota, bandung berada di urutan terakhir yaitu urutan ke empat, artinya PT. Pert Sanding Sari Tekstil masih memiliki dibawah kabupaten/kota yang ada di Jawa Barat. Dapat dilihat dari tabel tersebut Kabupaten/kota Sumedang berada diposisi pertama, disusul dengan Kabupaten/kota Bekasi, berikutnya disusul oleh Kabupaten/kota Karawang dan yang terakhir Kabupaten/kota Bandung.

Tabel 1.2
Daftar Perusahaan Tekstil di Kabupaten Bandung Tahun 2020-2022

No	Nama perusahaan	Nilai tahun 2020	Nilai tahun 2021	Nilai tahun 2022
1	PT. Alena Tekstil	82.91	84.60	84.60
2	PT. Alfa Busana	82.98	87.00	83.88
3	PT. Artostex	83.77	84.99	89.00
4	PT. Pert sanding sari tekstil	81.21	79.88	80.13

Sumber : Daftar Industri Kab.Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas ada empat daftar nama perusahaan di Kabupaten Bandung, namun yang memiliki nilai terendah diantara keempat itu ada perusahaan PT. Pert Sanding Sari Tekstil memiliki nilai sebesar 81.21 pada tahun 2020, lalu ditahun selanjutnya memperoleh sebesar 79.88, dan yang terakhir pada tahun 2022 memiliki nilai 80.13.

Adapun PT. Pert Sanding Sari Tekstil ini memiliki nilai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sejak awal diresmikan dengan semua pertimbangan dan kesepakatan bersama yang dirancang sebelumnya oleh para pimpinan PT. Pert Sanding Sari Tekstil.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pert Sanding Sari Tekstil 2023

NO	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	76- 90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Sangat kurang

Sumber : PT. Pert Sanding Sari Tekstil 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas standar kinerja karyawan menunjukkan nilai 91-100 termasuk kategori baik, sedangkan 0-50 sangat kurang. Kinerja karyawan merupakan bentuk totalitas karyawan dalam bekerja diperusahaan tekstil dan menjadi tolak ukur selama bekerja diperusahaan tersebut dengan tujuan menghasilkan kinerja yang optimal.

Peneliti menggunakan lima dimensi sebagai alat pengukuran kinerja karyawan yaitu antara lain kualitas kerja dengan indikator keterampilan, ketelitian, dan kehandalan, kuantitas kerja dengan indikator ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja, kerjasama dengan indikator jalinan kerja sama dan kekompakan, tanggung jawab dengan indikator rasa tanggung jawab dalam bekerja dan serta inisiatif dengan indikator kemandirian. Berikut tabel hasil pra survey untuk kinerja karyawan PT. Pert Sanding Sari Tekstil.

Banyaknya tekanan-tekanan dari perusahaan dan tuntutan dari konsumen meski secara tidak langsung, serta adanya perbedaan latar belakang dari rekan kerja

tanggungan juga mempengaruhi, serta lingkungan ataupun kondisi kerja yang secara intrinsik juga dapat mempengaruhi individu dalam bekerja.

Efikasi diri keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya.

Job Insecurity ketidakamanan kerja yang ada pada seseorang atau individu karyawan, entah itu dari rasa cemas yang ada diri seseorang, sehingga besar kemungkinan dapat menghambat pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan PT. Pert Sanding Sari Tekstil Tahun 2023

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas Kerja	Keterampilan	2	14	2	8	4	88	2,9
		Ketelitian							
		Kehandalan							
2.	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	0	8	2	20	0	102	3,4
		Hasil Kerja							
		Kepuasan Kerja							
3.	Kerjasama	Jalinan Kerja Sama	4	6	8	12	0	88	2,9
		Kekompakan							
4.	Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab Dalam Bekerja	2	12	8	8	0	82	2,7
5.	Inisiatif	Kemandirian	2	8	8	12	0	90	3,0
Skor rata-rata								3,0	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner.									

Sumber: Hasil Pra-survei di kantor PT. Pert Sanding Sari Tekstil 2023.

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,0. Adapun indikator terendah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator tanggung jawab dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 2,7, kemudian disusul indikator kerjasama dan kualitas kerja dengan perolehan nilai 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab, kerjasama dan

kualitas kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga merugikan perusahaan atau menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. Pert Sanding Sari Tekstil.

Hasil penyebaran kuesioner pra survei penelitian menyatakan bahwa masih terdapat nilai rata-rata yang rendah terkait dengan kinerja karyawan PT. Pert Sanding Sari Tekstil, masalah kinerja karyawan ini juga diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan staff departemen sumber daya manusia dan staff umum Kantor PT. Pert Sanding Sari Tekstil, yang memaparkan bahwa:

- a. Rendahnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kurang kompaknya dalam bekerjasama yang dimiliki oleh karyawan
- c. Kurangnya kualitas yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang mana berdasarkan hasil wawancara pra survei penelitian dengan staff pengelolaan sumber daya manusia, memaparkan bahwa penurunan kinerja karyawan di PT. Pert Sanding Sari Tekstil dipengaruhi antara lain diantaranya oleh lingkungan kerja, konflik kerja, efikasi diri, stres kerja, *Job insecurity*, kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut para Ahli, lengkap dengan teori dan pembahasan antara lain faktor lingkungan kerja dengan dimensi fisik dan non fisik menurut teori Sedarmayanti (2019:21), faktor konflik kerja dengan dimensi fungsional dan disfungsional. menurut teori

Winardi (2020:169), *Efikasi* diri seseorang meningkat atau menurun menurut Bandura dalam Sri Muliati Abdullah (2019:94), faktor stres kerja dengan dimensi gejala fisik, gejala psikologi, dan gejala perilaku. Berdasarkan teori Mangkunegara (2019:157), faktor *job insecurity* dengan dimensi arti penting aspek pekerjaan, perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja, dan ketidakberdayaan. Berdasarkan teori Hviden, (2019:41), faktor kompensasi dengan dimensi gaji, insentif, bonus, tunjangan dan penghargaan. Berdasarkan teori Hasibuan (2019:120), faktor motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan. Berdasarkan teori McClelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2019:162), dan faktor budaya organisasi dengan dimensi inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian terhadap hal detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Berdasarkan teori Robbins (2020:291). Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan pra survei penelitian menggunakan sebaran angket terhadap 30 responden karyawan dari 95 total karyawan secara acak untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Pert Sanding Sari Tekstil. Adapun hasil yang di olah oleh peneliti Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra survei penelitian, berdasarkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pert Sanding Sari Tekstil 2023

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Lingkungan kerja	Fisik	0	4	6	20	0	106	3,5
		Non Fisik	0	2	12	16	0	104	3,5
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,5		

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
2.	Konflik Kerja	Fungsional	0	4	2	24	0	110	3,7
		Disfungsional	4	6	4	10	6	98	3,3
	Skor Rata-rata Konflik Kerja							3,5	
3.	Efikasi Diri	<i>Level</i>	3	6	14	6	1	94	3,1
		<i>Generality</i>	6	10	4	8	2	76	2,5
		<i>Strength</i>	4	5	8	11	2	88	2,9
	Skor rata-rata Efikasi Diri							2,8	
4.	Stress Kerja	Gejala Fisik	2	10	4	12	2	92	3,1
		Gejala Psikologi	0	6	8	12	4	104	3,5
		Gejala Perilaku	0	0	2	26	2	120	4,0
	Skor Rata-rata Stress Kerja							3,5	
5.	Job Insecurity	<i>(Important Aspect of Work)</i> Arti Penting Aspek Kerja	0	4	10	14	12	104	3,5
		<i>(Possible Negative Changes in Work Aspects)</i> Perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja	0	0	4	26	0	116	3,9
		<i>(Powerlessness)</i> Ketidak berdayaan	4	6	4	10	6	90	3,3
	Skor Rata-rata Job Insecurity							3,6	
	Kompensasi	Gaji	0	0	6	22	2	116	3,9
		Insentif	0	0	4	24	2	118	3,9
		Bonus	0	2	12	16	0	104	3,5
		Tunjangan	0	2	4	22	2	114	3,8
		Penghargaan	0	10	6	12	2	96	3,2
	Skor Rata-rata Kompensasi							3,7	
7.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	4	10	14	2	104	3,5
		Kebutuhan Berafiliasi	4	6	4	10	6	90	3,3
		Kebutuhan Kekuasaan	0	0	4	26	0	116	3,9
	Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,6	
8.	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	0	0	6	22	2	116	3,9

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
		Perhatian Terhadap Detail	0	0	10	26	4	114	3,8
		Orientasi Hasil	0	10	6	14	0	94	3,1
		Orientasi Individu	2	14	5	5	4	73	2,8
		Orientasi Tim	4	6	4	10	6	98	3,3
		Agresivitas	0	2	24	4	0	92	3,1
		Stabilitas	0	4	4	22	0	108	3,6
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,4	
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Efikasi diri dan *Job Insecurity* memiliki skor nilai yang rendah diantara skor faktor lainnya. Dengan Efikasi diri memperoleh skor sebesar 2,8 dan *Job Insecurity* memperoleh skor sebesar 3,6. Berikut ini adalah tabel hasil kuesioner pra survei variabel Efikasi diri.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Efikasi Diri di PT. Pert Sanding Sari Tekstil 2023

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Level (Tingkat)</i>	Yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas						94	3,1
		Tugas sesuai kompetensi	3	6	14	6	1		
		Tugas yang mudah							
2.	<i>Generality (Keumuman)</i>	Kematangan individu						76	2,5
		Mampu mengatasi hambatan	6	10	4	8	2		
3.	<i>Strength (Kekuatan)</i>	Penguasaan pekerjaan						88	2,9
		Aktifitas pekerjaan	4	5	8	11	2		
		Keahlian Bidang							

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Skor Rata-rata								2,8	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survei, 2023

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa indikator paling rendah yang mempengaruhi variabel Efikasi diri pada kinerja karyawan adalah dimensi kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja dengan skor 2,8. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel Efikasi diri dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah 2,5 yaitu *generality* (keumuman). Dimensi *generality* yaitu kurangnya kematangan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu mengatasi hambatan yang terjadi kepada karyawan. Adapun faktor lain yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan di PT. Pert Sanding Sari Tekstil adalah permasalahan *Job Insecurity*.

Berikut hasil Pra Survey penelitian yang dilakukan terkait variabel *job insecurity* di PT. Pert Sanding Sari Tekstil :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel
***Job Insecurity* di PT. Pert Sanding Sari Tekstil 2023**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>(Important Aspect of Work)</i> Arti penting aspek kerja	Kenaikan gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	0	4	10	14	12	104	3,5
		Promosi sebagai ukuran keberhasilan dalam bekerja							
2.	<i>(Possible Negative Changes in Work)</i>	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika							

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	<i>Aspects</i>) Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja	melanggar peraturan perusahaan						116	3,9
		Kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat pegawai	0	0	4	26	0		
3.	<i>(Powerlessness)</i> Ketidak berdayaan	Ketidak berdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.	4	6	4	10	6	90	3,3
	ketidak berdayaan untuk mempertahankan pekerjaan								
Skor Rata-rata									3,6
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa indikator paling tinggi yang mempengaruhi variabel *job insecurity* pada kinerja karyawan adalah dimensi kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja dengan skor 3,9. Yang mana pada aspek ini karyawan merasa takut akan perubahan kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan ataupun aspek-aspek lain yang mengancam posisi jabatannya, maupun kompensasi yang didapatkan dimasa depan, jenjang karir dan keterikatan karyawan di dalamnya. Pada kasus ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber didapati kendala yang melatarbelakangi antara lain:

1. Tingkat ketakutan yang tinggi terkait perubahan kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan ataupun aspek-aspek lain yang mengancam posisi jabatannya, maupun kompensasi yang didapatkan dimasa depan, jenjang karir dan keterikatan pegawai di dalamnya.

2. Tingkat motivasi akan prestasi yang rendah serta ketidakpastian perpanjangan kerja menyebabkan pegawai cenderung tidak totalitas dalam bekerja
3. Pengalaman di masa lampau terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang pernah dialami atau disaksikan membuat karyawan memiliki tingkat khawatir yang tinggi akan kehilangan harkat dan martabatnya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan di kantor PT. Pert Sanding Sari Tekstil, maka dapat dilakukan penelitian terkait “ Pengaruh Efikasi diri dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pert Sanding Sari Tekstil.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah yang merupakan gambaran permasalahan yang terdapat pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Efikasi diri
 - a. Karyawan kurang memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang.
 - b. Karyawan kurang mampu dalam mengatasi hambatan yang terjadi
2. *Job Insecurity*
 - a. Adanya tingkat ketakutan yang dirasakan oleh karyawan yang dirasa akan kehilangan pekerjaan jika melakukan kesalahan.

- b. Karyawan merasa tidak akan dipromosikan jabatan dalam waktu dekat, serta terancam akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan
- a. Rendahnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Kurangnya Kerjasama dalam bekerja.
 - c. Kurangnya kualitas kinerja masih belum sesuai standar yang di tentukan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian antara lain:

1. Bagaimana Efikasi diri pada PT. Pert Sinding Sari Tekstil.
2. Bagaimana *Job Insecurity* pada PT. Pert Sinding Sari Tekstil.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. Pert Sinding Sari Tekstil.
4. Seberapa besar pengaruh Efikasi Diri dan *Job Insecurity* terhadap kinerja Karyawan PT. Pert Sinding Sari Tekstil baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Efikasi diri pada PT. Pert Sinding Sari Tekstil
2. *Job Insecurity* PT. Pert Sinding Sari Tekstil
3. Kinerja PT. pert.sinding sari tekstil
4. Besarnya pengaruh Efikasi diri dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja PT. Pert Sinding Sari Tekstil secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan beberapa sumber referensi untuk para peneliti lainnya, selain itu juga dapat menjadi suatu perbandingan antara teori penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja sebenarnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti
 - a. Mengasah ketajaman berpikir bagi peneliti tentang Efikasi Diri dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pert Sanding Sari Tekstil Kabupaten Bandung.
 - b. Mendorong rasa ingin tahu tentang Efikasi Diri dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pert Sanding Sari Tekstil Kabupaten Bandung.
 - c. Memberikan pengalaman mengatasi masalah kompleks tentang Efikasi Diri dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pert Sanding Sari Tekstil Kabupaten Bandung.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Membantu memecahkan permasalahan yang terjadi di PT. Pert Sanding Sari Tekstil Kabupaten Bandung.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik lagi.
 - c. Mengenalkan ide-ide baru untuk mengatasi permasalahan yang ada di Perusahaan guna memperbaiki kinerja karyawan di Perusahaan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sejenis.
 - b. Membantu pembaca untuk mengetahui dan mengerti pengaruh efikasi diri dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan.
 - c. Sebagai referensi untuk penelitian-penelitian yang lain.