

BAB I

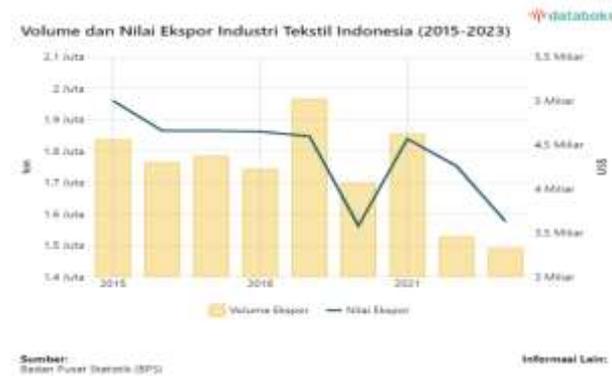
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil di Indonesia memiliki peran penting dalam sektor manufaktur nasional, namun dalam beberapa tahun terakhir, kinerjanya mengalami kontraksi meskipun sektor manufaktur lainnya justru berkembang. Sektor manufaktur di Indonesia menurut Kementerian Perindustrian masuk dalam fase ekspansi selama 28 bulan berturut-turut. Berdasarkan data dari perhitungan Indeks Kinerja Industri (IKI) bulan Januari 2023 menunjukkan angka 51,54 meningkat tajam dibandingkan tahun 2022. Menunjukkan komponen variabel pesanan baru sebesar (52,17), hasil produksi sebesar (50,35), dan persediaan produk sebesar (54,34) (Kemenprin, 2024). Sektor manufaktur mengalami peningkatan karena adanya kenaikan permintaan yang didukung oleh daya beli masyarakat yang masih tinggi. Meskipun sektor manufaktur Indonesia sedang dalam fase ekspansi, namun industri tekstil Indonesia masih mengalami kontraksi dalam kinerjanya.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada sektor industri tekstil Indonesia hanya melakukan ekspor sebanyak 1,5 juta ton sepanjang tahun 2022 dan mengalami penurunan sebesar 17% dibanding tahun 2021. Meskipun volume ekspor menurun, nilai ekspor industri tekstil nasional pada tahun 2022 masih lebih baik dibanding masa awal pandemi. Data tersebut menunjukkan bahwa, meskipun permintaan ekspor melambat, harga komoditas industri tekstil secara umum meningkat di pasar internasional (Ahdiat, 2024). Pada tahun 2023 kinerja ekspor industri tekstil Indonesia terus melemah. Sepanjang 2023 volume ekspor

industri tekstil Indonesia mencapai 1,49 juta ton, turun 2,43% dibanding 2022 (Ahdiat, 2024). Adanya ancaman inflasi dapat berdampak pada ekspor tekstil nasional sehingga akan mengakibatkan penurunan kinerja ekspor industri tekstil Indonesia.



Gambar 1. 1
Volume dan Nilai Ekspor Industri Tekstil Indonesia (2015-2023)

Sumber: Databoks, 2024.

Industri tekstil di Indonesia sedang menghadapi tantangan dengan adanya penurunan kinerja ekspor. Menanggapi hal tersebut, Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita menekankan pentingnya penguatan sumber daya manusia yang kompeten sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja ekspor industri tekstil. Upaya untuk meningkatkan pengembangan SDM industri yang kompeten, Kemenperin melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) telah memiliki program strategis berupa pelatihan dan pendidikan vokasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Fadillah, 2024).

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi terbukti dapat meningkatkan efisiensi operasional bisnisnya. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, karyawan dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan tingkat kinerja yang tinggi. Namun, permasalahan yang sering muncul adalah

kinerja karyawan yang kurang memuaskan (Marsinah & Idrus, 2021:37). Kondisi ini tidak hanya terjadi pada satu perusahaan saja, tetapi juga dialami oleh berbagai perusahaan disektor industri tekstil di Indonesia.

Salah satu industri tekstil di Indonesia yang mengalami permasalahan terkait *employee performance* di PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus. Dimana terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target produksi. Upaya perusahaan untuk mengevaluasi karyawan, salah satunya dengan membandingkan kinerja aktual dengan target perusahaan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan pencapaian target produksi PT Sari Warna Asli V Industri Tekstil Kudus:

Tabel 1. 1
Target Produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
Tahun 2020-2023

Tahun	<i>Spinning 1</i>		<i>Spinning 2</i>	
	Target Produksi	Realisasi Produksi	Target Produksi	Realisasi Produksi
2021	47.215	42.060	26.925	26.197
2022	49.700	42.481	21.150	14.580
2023	45.780	40.199	15.975	11.766

Sumber: PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2023.

Berdasarkan uraian data tabel 1.1, terlihat bahwa dalam pelaksanaannya, terjadi ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil akhir yang terealisasikan pada departemen *spinning 1* dan *spinning 2* PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus. Realisasi produk pada *spinning 1* dan *spinning 2* tahun 2021 perusahaan belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan, selain itu pada 2022 dan 2023 juga belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa *employee performance* bagian produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus masih tergolong rendah. Faktor yang

dapat mempengaruhi *employee performance* adalah *job satisfaction*. Data yang menunjukkan tingkat *job satisfaction* adalah *reward* yang diterima oleh karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus:



Gambar 1. 2

Data Reward Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus Tahun 2018-2022

Sumber: PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2023.

Berdasarkan gambar 1.2 terkait grafik *reward* karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, terlihat bahwa data reward karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus mengalami fluktuasi selama periode 2018 hingga 2022. Berdasarkan data *reward* karyawan produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, fenomena *job satisfaction* karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh fluktuasi *reward* yang diterima selama periode 2018-2022. Pada tahun 2019 terdapat kenaikan *reward* dibandingkan tahun 2018, namun penurunan yang terjadi pada tahun 2020 dan kenaikan *reward* tahun 2021, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan *reward* yang signifikan. Fluktuasi *reward* yang tidak konsisten ini dapat menciptakan ketidakpastian dan memengaruhi persepsi karyawan terhadap apresiasi yang diberikan perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat *job satisfaction* dan *employee performance*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance* selain *job satisfaction* adalah *self*

efficacy.

Berdasarkan tabel 1.1 terkait target produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus menunjukkan jika karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah adalah karyawan yang tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya, sering mencapai output di bawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kurangnya kepercayaan diri terhadap potensi karyawan untuk berprestasi lebih baik, gagal dalam menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan meskipun telah diberikan instruksi dan contoh oleh atasannya, kurang konsentrasi dan kurang semangat dalam bekerja, adanya keterbatasan dalam kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah yang terjadi diperusahaan. Permasalahan *self efficacy* ini dapat berdampak serius pada produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* selain *self efficacy* adalah *work engagement*. *Work engagement* karyawan dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan jika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaan, namun apabila tingkat *work engagement* rendah maka karyawan akan lebih mudah meninggalkan pekerjaan.

Data karyawan keluar PT Sari Warna Asli Textile Industry:

Tabel 1. 2
Data Karyawan Keluar PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
Tahun 2021-2023

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Tingkat Karyawan Keluar
2021	38	157	445	35%
2022	49	153	494	31%
2023	93	324	587	55%

Sumber: PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2023.

Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan tingkat karyawan keluar tahun 2021 sebesar 35%, sedangkan pada tahun 2022 tingkat karyawan keluar mengalami penurunan 4% dibandingkan tahun 2021, namun pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 24%. Data tersebut menandakan bahwa tingkat karyawan keluar setiap tahunnya mengalami fluktuasi, dapat disimpulkan tingkat karyawan keluar pada PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus cenderung tinggi. Karyawan yang mengundurkan diri dapat menunjukkan tingkat *work engagement* karyawan masih tergolong rendah. *Work engagement* yang rendah dapat berdampak pada *employee performance* yang kurang baik dan kurang produktif dalam pekerjaannya. Faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* selain *work engagement* adalah *job crafting*. Berikut adalah data yang menunjukkan tingkat *job crafting* karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry dari hasil prasurvey:

Tabel 1. 3
Data Prasurvey Variabel Job Crafting Pada Karyawan
PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus

Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
Atasan memberikan saran dengan pekerjaan saya	22	8
Mencoba mempelajari hal baru saat bekerja	27	3
Bersedia melakukan tugas tambahan selain tugas pokok	20	10
Memandang pekerjaan penting bagi perusahaan	26	4
Mencari umpan balik dari rekan kerja	28	2

Sumber: Data Prasurvey PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan sebagian besar karyawan bagian produksi di PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus menunjukkan sikap proaktif dalam *job crafting*, seperti bersedia menerima saran dari atasan, mencoba mempelajari hal baru, bersedia melakukan tugas tambahan, memandang pekerjaan

sebagai sesuatu yang penting, dan aktif mencari umpan balik dari rekan kerja. Sikap ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk berkembang, beradaptasi, dan meningkatkan kinerja mereka yang dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang merasa minimnya komunikasi antara atasan dan bawahan dalam pembahasan kinerja mengakibatkan lemahnya proses pengembangan pekerjaan dan karyawan hanya cenderung fokus pada *job description* yang telah ditetapkan perusahaan tanpa adanya keinginan berkembang dengan tugas tambahan.

Employee performance merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. *Employee performance* menurut Adamy (2016:91) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai standar tertentu untuk dapat mencapai tujuan, jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Job satisfaction merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih produktif, menunjukkan perilaku kerja yang positif, dan tetap berkomitmen pada pekerjaan yang dilakukan. *Job satisfaction* menurut Adamy (2016:75) merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. *Job satisfaction* pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Self efficacy menurut Buyung (2022:32) adalah *judgement* seseorang tentang seberapa baik individu dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi prospektif. Selanjutnya, apabila individu tidak yakin bahwa apa yang dilakukan dapat menghasilkan pengaruh sesuai harapan dan mencegah hal yang tidak sesuai harapan maka memiliki sedikit dorongan untuk bertindak. Ketika individu dengan kepercayaan yang tinggi cenderung lebih cepat berhenti mengerjakan tugas nyata yang tidak dapat diselesaikan dibandingkan individu yang memiliki kepercayaan yang rendah, sebaliknya mereka lebih suka mengalokasikan waktu dan usahanya untuk tugas yang mereka tahu dapat diselesaikan.

Work engagement menurut Irwandi & Sanjaya (2022) merupakan tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dimana hal tersebut dapat dikaitkan dengan adanya energi yang tinggi, adanya pengabdian serta adanya dedikasi selama karyawan tersebut bekerja. *Work engagement* karyawan termasuk sesuatu yang krusial untuk kesuksesan bisnis sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab yang penuh atas pekerjaannya.

Job crafting menurut Yulivianto (2019) merupakan perubahan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri terkait dengan desain pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan *job crafting* dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efisien, serta *job crafting* mampu mengarahkan energi mereka untuk mengubah karakteristik pekerjaan agar mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan.

Research gap dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian Abubakar *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian Ali & Dewie (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* tidak meningkatkan *employee performance*.

Hasil penelitian oleh Haryono *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan *self efficacy* akan memberikan dampak pada peningkatan *job satisfaction* karyawan. Hasil penelitian Putri & Agus (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

Hasil penelitian oleh Rifqi *et al.* (2024) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, *work engagement* meningkat maka *employee performance* akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang berbeda menurut Anwar & Ekhsan (2024) menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian Irwandi & Sanjaya (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* terhadap *job satisfaction* karyawan memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian Reza *et al.* (2024) menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dengan *job satisfaction* dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Itu artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work enegeement* dan

job satisfaction karyawan.

Hasil penelitian Ranihusna *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Job crafting* memfasilitasi peningkatan kinerja mengoptimalkan sumber daya pekerjaan yang tersedia berdasarkan inisiatif karyawan. Hasil penelitian Hardiyanti & Yudi (2023) menunjukkan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Artinya *job crafting* terhadap *employee performance* memiliki pengaruh yang kecil.

Hasil penelitian Monita & Mahdani (2020) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Karyawan yang memiliki *job crafting* yang tinggi cenderung akan lebih merasa terikat dan tingkat kepuasannya tentu menjadi lebih baik. Hasil penelitian Riani *et al.* (2022) menunjukkan *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. *Job crafting* tidak menghasilkan *job satisfaction* karena karyawan tidak bisa mengendalikan semua tantangan.

Hasil penelitian menurut Tho'in & Muliarsi (2020) menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dan kualitas kerja semakin baik. Hasil penelitian Wahyuningtyas & Kirana (2022) menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap *employee performance*. Karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dipengaruhi faktor kesempatan promosi, gaji, hubungan rekan kerja sehingga tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

Penelitian ini dilakukan di PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus. Salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pemintalan benang yang mengolah bahan baku *polyester* dan *cotton*. PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus membangun jaringan distribusi yang terintegrasi nasional dengan menyediakan berbagai macam warna dan desain, serta membangun persediaan yang cukup untuk melayani klien di pasar.

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa fakta terjadi dan kaitannya dengan penurunan *employee performance*, kurangnya *job satisfaction* karyawan, tingkat *work engagement* karyawan masih tergolong rendah, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah, *job crafting* karyawan tidak bersedia melakukan tugas tambahan selain tugas pokok. Hal tersebut melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Work Engagement*, dan *Job Crafting* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup digunakan untuk membatasi penelitian agar tidak keluar dari permasalahan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

a. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT Sari Warna Textile Industry Kudus.

b. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel eksogen yaitu *self Efficacy*, *work engagement*, *job crafting*
2. Variabel endogen yaitu *employee performance*

3. Variabel intervening terdiri dari *job satisfaction*.

c. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus sejumlah 134 responden.

d. Jangka Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama bulan Juli–September tahun 2024.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian mencakup penelitian beserta objeknya secara spesifik, disertai dengan identifikasi masalah yang terperinci melalui pertanyaan penelitian yang bersifat dugaan (Soegiarto *et al.*, 2023:94). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, permasalahan yang berkaitan dengan *employee performance*, *job satisfaction*, *self efficacy*, dan *job crafting* yang terjadi pada PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus sebagai berikut:

1. *Employee performance* bagian produksi mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil produksi yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan, khususnya pada tahun 2021, 2022 dan 2023 (Tabel 1.1).
2. *Job satisfaction* karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh fluktuasi *reward* yang diterima selama periode 2018-2022. Penerimaan *reward* yang tidak konsisten ini dapat menciptakan ketidakpastian dan memengaruhi persepsi karyawan terhadap apresiasi yang diberikan perusahaan (Gambar 1.2).
3. Tingkat *self efficacy* yang rendah maka karyawan yang tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya, sering

mencapai output di bawah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Tabel 1.1).

4. Tingkat *work engagement* yang rendah hal ini ditunjukkan oleh tingginya karyawan yang resign di PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus sehingga dapat berpotensi menyebabkan *employee performance* kurang optimal dan berkurangnya produktivitas (Tabel 1.2).
5. Karyawan menunjukkan proaktif dalam menyusun pekerjaan, namun kurangnya komunikasi dua arah antara bawahan dengan atasan dapat menghambat pengembangan pekerjaan beberapa karyawan, serta karyawan hanya fokus pada tugas yang telah ditentukan tanpa mencari peluang untuk berkembang (1.3).

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti dapat merumuskan pertanyaan, sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?
- e. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?

- f. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?
- g. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah:

- a. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- b. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- c. Menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- e. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- f. Menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- g. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Masukan dan bahan pengembangan bagi pihak manajemen PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus sebagai sumber informasi atau merumuskan pengambilan keputusan yang tepat menghadapi masalah perusahaan berkaitan *employee performance*.