

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset bagi organisasi atau perusahaan di tengah persaingan yang sangat ketat saat ini. Sangat ditekankan bahwa organisasi yang kompetitif membutuhkan karyawan yang dapat bertindak secara cepat dan efisien. Peranan sumber daya manusia yang memiliki kedudukan sangat strategis dan *urgent* di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi perusahaan, sumber daya manusia sangat penting dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara baik untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pada masa pandemi covid-19 berdampak sangat signifikan tidak hanya di kesehatan saja tapi juga di perusahaan dan perekonomian dunia . Beberapa stimulus peraturan baru yang di luncurkan oleh pemerintahan Indonesia seperti di larangnya kerumunan, melakukan social distance dan yang sangat berdampak bagi karyawan adalah peraturan menjalankan work from home bagi karyawan. Hal tersebut dapat membuat para pekerja industry terpaksa work from home dan mengalami pengurangan gaji. Tentu pada masa pandemi Covid-19 ini dapat menyebabkan kerugian dan grafik yang menurun pada perusahaan. Contohnya pada perusahaan industry garment yang memberlakukan sistem pengurangan dengan cara dua pekan kerja dan dua pekan libur guna mengurangi penyebaran virus corona, tentu hal ini berdampak pada menurunnya produksi sehingga perusahaan bisa mengalami kerugian

yang berujung PHK. Sehingga dampak pada pandemi covid-19 ini tidak hanya berdampak pada kesehatan dan ekonomi tetapi juga berdampak pada kinerja karyawan . Padahal sumber daya manusia adalah penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya *Self Efficacy* (persepsi kemampuan diri untuk melakukan sesuatu), *Job Crafting* (Kerajinan diri/ inisiatif dirisendiri untuk menyeimbangkan tuntutan kerja) dan *Work Engagement* (Keterikatan Kerja). Dengan adanya ketiga hal tersebut karyawan akan dapat bisa meningkatkan kerja berdasarkan personal. Variabel ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi pada masa pandemi covid-19 dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan sesuai dengan protocol kesehatan yang di atur oleh pemerintahan

Pada masa pandemi covid-19 ini karyawan di tuntut untuk memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tuntutan-tuntutan baru yang muncul pada pandemic covid-19 tersebut adalah kunci terbesar untuk menggapai hal tersebut. Maka dari itu harus menanamkan *self efficacy* pada diri agar mempunyai persepsi kemampuan diri,

efisiensi, untuk melakukan sesuatu. Keyakinan seorang individu terhadap kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan rangkaian tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan disebut dengan *self-efficacy* (Lyons & Bandura, 2019). *Self-efficacy* juga berarti bagaimana seseorang mengontrol lingkungannya yang dapat membantu untuk menghadapi tantangan dengan cara yang positif (Bandura, 1997; Smith & Betz, 2002, dalam King, tt). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: individu, psikologis, serta beberapa faktor eksternal. Beberapa faktor tersebut terdapat kaitannya dengan *job crafting* dan *work engagement*.

Hasil penelitian terdahulu, (Widyawat & Karwini, 2018) mengatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Fatmawati, 2017) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hayuningtyas & Helmi, 2016) *Self Efficacy* memiliki korelasi yang signifikan dengan *work engagement* sehingga dapat dikatakan bahwa dorongan secara internal lebih berperan dalam *work engagement* seorang. (Jackson, 2014) mengatakan semakin banyak individu yang terlibat dalam pekerjaan mereka, maka semakin berhasil pula mereka menyelesaikan tugas pekerjaannya yang artinya *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Akan tetapi menurut penelitian (Gkorezis et al., 2016) hasilnya negatif atau tidak ada pengaruh antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. (Tims et al., 2014) menyatakan jika *job crafting* merupakan keterlibatan karyawan dalam proses menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan yang

dimilikinya. Dan pentingnya keterlibatan individu dalam *job crafting* adalah bahwa karyawan tahu bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja yang optimal. (Tims et al., 2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job crafting* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Penelitian lain juga dalam penelitiannya menyebutkan *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Van Wingerden & Poell, 2017) akan tetapi berbeda dengan penelitian (Petrou et al., 2015) menyatakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (ALBANA, 2018) dalam penelitiannya mengatakan variabel *job crafting* dengan *work engagement* dapat dikatakan *job crafting* mempengaruhi *work engagement*. Akan tetapi berbeda dengan (Mislum, 2015) mengemukakan *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Pada masa pandemic Covid-19 ini Indonesia mengalami penurunan perekonomian setelah di berlakukannya penutupan semua sarana dan fasilitas yang dapat menghilangkan pekerjaan seperti di tutupnya mall sarana pendidikan dan pariwisata. Menteri Keuangan Indonesia Sri Mulyani mengatakan bahwa kerugian ekonomi yang terjadi akibat wabah virus corona mencapai US\$9 triliun sepanjang 2020-2021. Dan terlihat anjloknya penurunan indeks penjualan riil yang mencapai -5,4 persen, data tersebut di ambil dari berita portal ekonomi. Industry di Indonesia mengalami penurunan yang signifikan sekitar hampir 50% pada industri- industri seperti garmen, terkecuali industry alat alat kesehatan dan obat-obat-an yang saat ini sangat di butuhkan. Hal itu menyebabkan mempengaruhi kinerja perusahaan

dan kinerja karyawan itu sendiri. Melihat besarnya dampak akibat dari pandemi covid yang merupakan virus yang di tetapkan menjadi pandemic dari krisis global , ujung ini kian buram. Pemerintah Akan di mengadakan stimulus fiskal yaitu pemerintah akan merelaksasi sejumlah pajak selama 6 bulan kedepan untuku menagkal dampak pendemi ini. Stimulus fiskal kedua tersebut berupa pajak penghasilam (PPh) pasal 21 yang di tanggung pemerintah untuk karyawan sector industry, dan untuk PPh pasal 25 untuk barang import kemudian PPh pasal 25 untuk bidang industry manufaktur . hal tersebut di lakukan pemerintah untuk agar beban mereka betul betul di minimalkan oleh pemerintah.

Fenomena pada industry garmen , perusahaan ini adalah perusahaan yang memproduksi garmen contohnya seperti tas, sepatu, dan ikat pinggang. Masalah yang terdapat pada PT Pungkok One Indonesia Grobogan ini adalah telah merumahkan atau mem-PHK karyawan dikarenakan pendemi covid-19 ini yang mengakibatkan lesunya ekonomi dan penurunan produksi. HRD PT Pungkok Indonesia Murtingsih mengatakan bahwa, karyawan yang bekerja di PT Pungkok Indonesia Grobogan ada 9.395 karyawan. Dari target perekrutan tenaga kerja sebesar 16.000 karyawan. Mayoritas karyawan atau 90 persen berasal dari Kabupaten Grobogan. Tetapi pada pendemi covid ini PT Pungkok Indonesi merumahkan tenaga kerjanya. Kepala Disnakertrans Grobogan Ahmad Haryono mengatakan bahwa perusahaan yang paling banyak mem-PHK karyawan adalah PT Pungkok Indonesia. Karyawan yang di rumahkan merupakan sebagian karyawan yang baru melalui uji coba kerja 3 bulan.

Dampak dari hal tersebut PT. Pungkok merumahkan karyawan berjumlah yang cukup besar yaitu 1.043 orang. Jumlah karyawan PT Pungkok Indonesia setelah merumahkan sejumlah tersebut adalah sekitar 8352. Dampak dari covid-19 tersebut juga menjadikan perusahaan mengurangi jumlah jam kerja dan produksi yang mengakibatkan tidak keefektifan karyawan dalam bekerja. (Radarkudus.jawapos.com)

Berdasarkan reseach gap dan fenomena bisnis yang di kemukakan di atas di temukan masalah ”Bagaimana meningkatkan *Empoyee Performance* pada masa pendemi covid-19 ini dengan cara *self efficacy* atau kepercayaan dalam diri kemudian dengan *job crafting* atau kerajinan dalam kerja dan juga *work engagement* atau di sebut keterlibatan dalam kerja karena stimulus yang di luncurkan oleh pemerintahan dan apakah ada dampak yang signifikan pada perusahaan. Oleh karena itu masalah penelitian ini dapat dirumuskan mengenai tentang peran *Self Efficacy* dan *Job Crafting* serta *Work Engagement* Terhadap Peningkatan *Employee Performance* Pada Pendemi Covid-19 .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah tersebut, yang di kemukakan bahwa masih adanya ketidakkonsistenan temuan hasil penelitian mengenai peran *antara self efficacy* dan *job crafting* serta *work engagement* terhadap *Employee performance* di satu sisi *self efficacy* dan *job crafting* serta *work engagement* merupakan pendorong penting dalam peningkatan *Employee Performance*, tapi sisi lain di temukan keduanya bukan menjadi faktor peningkatan *Employee Performance*.

Oleh karena itu muncul rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Bagaimana Peningkatan *Employee Performance* melalui *Self Efficacy* dan *Job Crafting* serta *Work Engagement* pada PT Pungkook Indonesia One Grobogan Pada Masa Pandemi Covid-19.”

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pandemi covid-19?
2. Bagaimana *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pungkook One Indonesia Grobogan di masa pandemi covid-19?
3. Bagaimana *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogandi masa pandemi covid-19?
4. Bagaimana *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT Pungkook Indonesia One Grobogandi masa pandemi covid-19?
5. Bagaimana *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pandemi covid-19?

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah di rumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *self efficacy* terhadap *Employee performance* PT Pungkook Indonesia One Grobogan di pandemi masa covid-19
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *self efficacy* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan di pandemi masa covid-19
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Employee Performance* PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pandemi covid-19
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Employee Performance* PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pandemi covid-19
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pandemi covid-19

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *antara self efficacy* dan *job crafting* serta *work engagement* terhadap *Employee performance* pada karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pendemi covid-19.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan mengaplikasikan konsep *antara self efficacy* dan *job crafting* serta *work engagement* terhadap *Employee performance* pada karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan di masa pendemi covid-19.

