

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

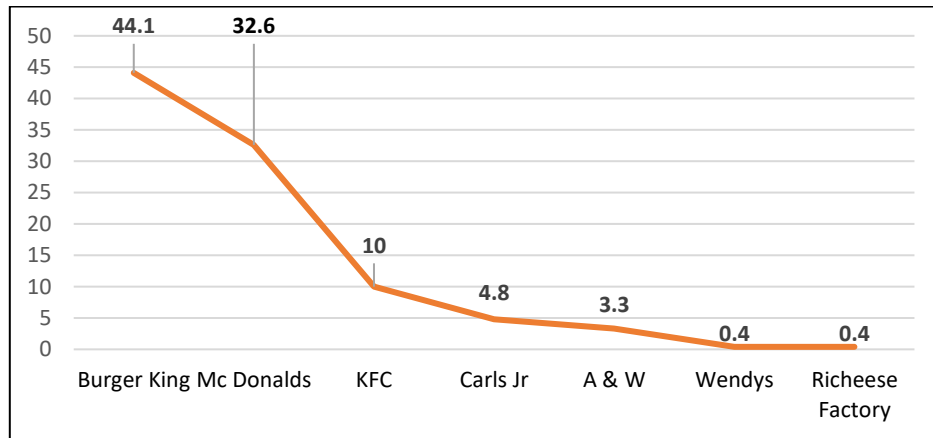
### **A. Latar Belakang**

Persaingan bisnis dalam era globalisasi semakin kompetitif, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola dan dibina seefektif dan seefisien mungkin, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dalam memajukan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber energi manusia ialah kunci utama perusahaan dalam melakukan persaingan bisnis serupa bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri dalam bekerja, dimana karyawan memiliki kesadaran bahwa kemampuan yang mereka miliki sekarang menentukan hasil akhir dari suatu pekerjaan.

Di Indonesia, restoran cepat saji sangat berkembang dengan pesat. Salah satu penyebab perubahan perilaku masyarakat ini dari yang dulunya masih menyempatkan untuk memasak kini beralih untuk membeli makanan siap saji. Hal

tersebut timbul karena gaya hidup modern yang memilih segala sesuatu dengan cepat dan praktis, yang tidak menutup kemungkinan menyebabkan jumlah restoran terus meningkat setiap tahunnya.



Sumber : Katadata Insight Center (KIC)

### Gambar 1

#### Hasil Survei Kurious tentang Preferensi Hamburger di Indonesia.

Dapat dilihat dari grafik survei gambar, bahwa hamburger salah satu makanan cepat saji yang banyak dikonsumsi masyarakat Indonesia dalam 5 tahun terakhir ini. Burger King menjadi restoran cepat saji dengan hamburger terenak menurut masyarakat Indonesia. Hal ini berdasarkan hasil survei kurious dari *Katadata Insight Center* (KIC) tentang preferensi hamburger di restoran cepat saji. Hasilnya, hamburger di Burger King menempati peringkat pertama dengan perolehan 44,1%. Selain enak, survei kurious juga menempatkan Burger King sebagai hamburger dengan harga termurah.

Burger King merupakan restoran yang menyajikan Whopper sebagai menu utamanya dengan rasa *flame grilled beef burgernya* yang khas. Burger king merupakan anak perusahaan dari PT. Sari Burger Indonesia yang bergerak dalam bidang makanan cepat saji, yang tidak hanya memprioritaskan kenyamanan pelanggan tetapi juga memprioritaskan kinerja karyawannya. Untuk pengukuran hasil kerja karyawan, Burger King mempunyai sistem manajemen sendiri khusus untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja karyawan selama 5 tahun ke belakang.

**Tabel 1**  
**Data Hasil Penilaian Kerja Karyawan Pada Burger King Area Bogor**  
**Periode 2018-2022**

Perilaku Kerja	2018		2019		2020		2021		2022	
	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai	Target	Nilai
Aktif	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Inisiatif	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Inovatif	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Tanggung jawab	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Kecepatan	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Fleksibilitas	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Kerjasama	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
<b>Hasil Kerja</b>										
Kualitas kerja	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Kuantitas kerja	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
Ketepatan waktu	75	90	75	85	75	80	75	75	75	72
<b>Hasil Penilaian</b>	<b>Sangat Baik</b>		<b>Baik</b>		<b>Sedang</b>		<b>Cukup</b>		<b>Kurang</b>	

Sumber : Bagian SDM Burger King

Berdasarkan tabel data penilaian, menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan selama beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan yang dimana penurunan paling kecil terjadi pada tahun 2022 sekitar 72%. Penurunan ini terjadi akibat kurangnya efikasi diri atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Penurunan ini juga diakibatkan oleh rendahnya kompensasi yang diberikan, ketika karyawan sudah bekerja sesuai *job desk* dan berloyalitas tinggi tetapi perusahaan tidak menghargai hasil kerja karyawan, maka akan mengakibatkan hasil kerja karyawan ikut menurun.

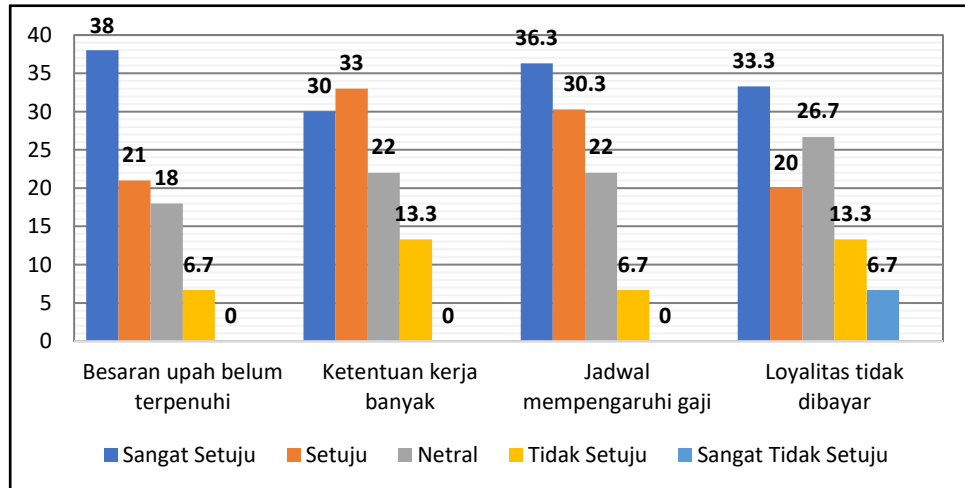
**Tabel 2**  
**Hasil Survei Faktor-faktor Produktivitas Karyawan**

No	Faktor yang mempengaruhi produktivitas	Jumlah Jawaban	Dalam persen (%)
1	Pendidikan	10	16,6%
2	Sikap dan etika kerja	14	23,3%
3	Tanggung jawab pekerjaan	11	18,3%
4	Tingkat penghasilan	15	25%
5	Manajemen	10	16,6%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Pra survei karyawan*

Berdasarkan tabel hasil pra survei, menunjukkan bahwa sikap atau etika kerja dan tingkat penghasilan menjadi dua faktor tertinggi. Faktor pendidikan

sebesar 16,6%, faktor sikap atau etika kerja sebesar 16,6%, faktor tanggungjawab pekerjaan sebesar 18,3%, faktor tingkat penghasilan 25% dan faktor manajemen sebesar 16,6%. Sikap dan etika kerja dapat dilihat dari kemampuan diri karyawan dalam mencapai target perusahaan. Rendahnya kemampuan karyawan diakibatkan oleh ketidakyakinkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang disebabkan karena kurangnya program pengembangan diri untuk karyawan. Tingkat penghasilan dapat dilihat dari upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Rendahnya kompensasi diakibatkan imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Rasa kurang dihargai atas kontribusinya selama bekerja justru mendasari terjadinya permasalahan.

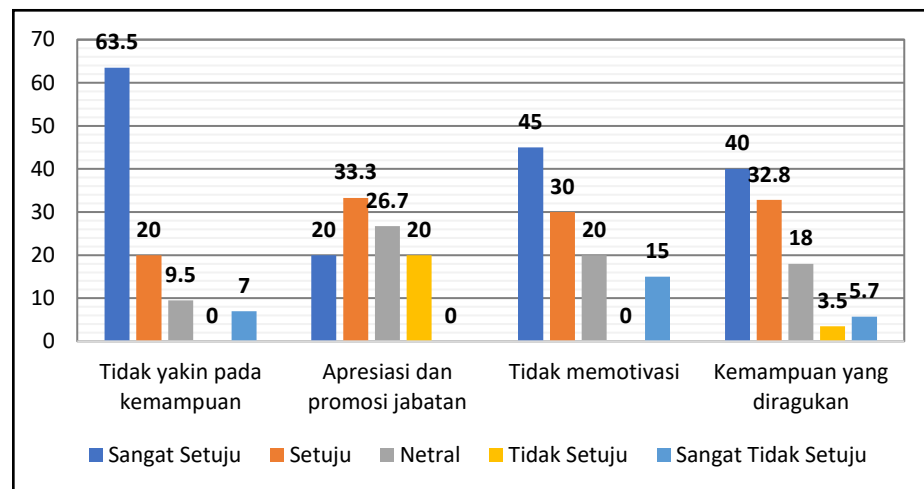


Sumber : Pra Survei Karyawan

**Gambar 2**  
**Hasil Pra Survei Kompensasi Karyawan Burger King**

Dapat dilihat dari grafik survei gambar, bahwa ada beberapa permasalahan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga peneliti memilih untuk

melakukan pra survei kepada seluruh karyawan Burger King. Dari hasil pra survei menunjukkan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti besaran gaji, jobdesk, jadwal kerja dan loyalitas yang membuat karyawan menjadi tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga banyak karyawan yang mengeluh soal pekerjaan karena apa yang didapatkan tidak sesuai dengan yang dikerjakan.



Sumber : Pra Survei Karyawan

**Gambar 3**  
**Hasil Pra Survei Efikasi Diri Karyawan Burger King**

Dapat dilihat dari grafik survei gambar, bahwa ada beberapa permasalahan mengenai efikasi diri diperusahaan sehingga peneliti memilih untuk melakukan pra survey kepada seluruh karyawan Burger King. Dari hasil pra survei menunjukkan efikasi diri dipengaruhi beberapa faktor, seperti keyakinan terhadap kemampuan, apresiasi, motivasi dan keraguan terhadap kemampuan. Hal ini

membuat karyawan tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya karena lingkungan kerjanya saja tidak mendorong karyawan untuk berkembang.

Produktivitas karyawan dapat dikatakan suatu hasil pengukuran kinerja karyawan dalam memperhitungkan sumber dayanya. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang tidak mampu bersaing, mutu yang rendah, fasilitas tidak optimal, dan minimnya intensif yang didapatkan. Gejala yang mengindikasikan rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia belakangan ini adalah penyalahgunaan jabatan, penurunan kualitas sumber daya manusia, dan pendapatan yang rendah. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, tetapi perusahaan tidak menyadari produktivitas karyawan dipengaruhi oleh sikap mental berupa efikasi diri dan kompensasi.

Tinggi rendahnya kemampuan seseorang akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung akan kebingungan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa yakin bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas tersebut. Pada akhirnya kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan akan lebih sulit.

Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang rendah, maka akan berdampak buruk terhadap perilaku karyawan dan lambat laun perusahaan akan kehilangan karyawannya. Sedangkan perusahaan yang memberikan kompensasi

yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan para karyawan merasa dihargai atas kontribusinya selama bekerja. Pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama karyawan dalam melakukan pekerjaan secara produktif.

Dari uraian penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas tentang efikasi diri dan kompensasi sebagai obyek penelitian serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam uraian masalah diatas, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya efikasi diri membuat karyawan Burger King Area Bogor kesulitan untuk berkembang.
2. Tingkat kekuatan karyawan Burger King Area Bogor yang mudah goyah.
3. Kurangnya kesadaran diri karyawan Burger King Area Bogor dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pemberian gaji yang rendah berpengaruh terhadap perilaku karyawan Burger King Area Bogor dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Pemberian insentif kepada karyawan Burger King Area Bogor tidak dilakukan secara berkala.



6. Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan Burger King Area Bogor belum merata.
7. Kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan Burger King Area Bogor belum memadai dalam kelangsungan kerja.
8. Rendahnya kualitas tenaga kerja Burger King Area Bogor.
9. Pencapaian kerja karyawan Burger King Area Bogor setiap tahunnya mengalami naik turun.
10. Kurangnya kesadaran karyawan Burger King Area Bogor dalam pengumpulan hasil kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam suatu penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan untuk membatasi permasalahan agar tidak meluas dan lebih fokus pada inti permasalahan yang dibahas yaitu produktivitas kerja karyawan. Menurut Anoraga, P (2018:240), Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni pendidikan, sikap dan etika kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, tingkat penghasilan dan manajemen. Dari kelima faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, peneliti memilih dua faktor untuk dijadikan sebagai judul penelitian. Pemilihan efikasi diri berasal dari salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni sikap dan etika kerja. Pemilihan kompensasi berasal dari salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni tingkat penghasilan. Sehingga pembahasan

dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh efikasi diri dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Burger King Area Bogor.

#### **D. Rumusan Masalah**

Dalam batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Burger King Area Bogor ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Burger King Area Bogor ?
3. Apakah efikasi diri dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Burger King Area Bogor ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Burger King Area Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Burger King Area Bogor.
3. Untuk mengetahui efikasi diri dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Burger King Area Bogor.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis.

Hasil dari penelitian ini guna memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana manajemen dan menambah wawasan mengenai ilmu manajemen.

2. Bagi Perusahaan.

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukkan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai efikasi diri dan kompensasi.

3. Bagi Akademik.

Diharapkan penelitian dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis selanjutnya.

Penelitian ini juga diharapkan menjadi tambahan ilmu untuk peneliti lain yang memiliki obyek yang sama dengan penelitian ini.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, sebagai berikut :

**BAB I                    PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan penelitian ini.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi tentang pengungkapan kajian literatur mengenai kajian variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lengkap mengupas berbagai fenomena yang dalam penelitian.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang simpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian ini dan juga saran yang berisi masukkan untuk pihak obyek penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan untuk menyusun penelitian ini.