

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Penelitian

Dinamika dunia kerja di tengah arus globalisasi dewasa ini mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian secara cepat terhadap pergeseran lingkungan bisnis, kemajuan teknologi, dan pola perilaku tenaga kerja. Dalam situasi tersebut, keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas serta produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. SDM tidak sekadar dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan merupakan aset strategis yang menjadi penentu keberhasilan organisasi (Armstrong, 2014). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM secara efektif menjadi pondasi utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, berkesinambungan, dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pasar (Dessler, 2020).

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menyusun strategi dan kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sekaligus menjaga loyalitas mereka terhadap organisasi. Luthans (2011) menyatakan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang baik, mencakup pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem kompensasi, mampu mendorong motivasi serta kepuasan kerja yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi secara menyeluruh. Namun demikian, tantangan yang dihadapi organisasi masa kini tidak hanya menyangkut kompetensi teknis pegawai, tetapi juga berkaitan dengan sejauh mana individu mampu mengelola dirinya sendiri dalam menghadapi tekanan kerja dan dinamika organisasi.

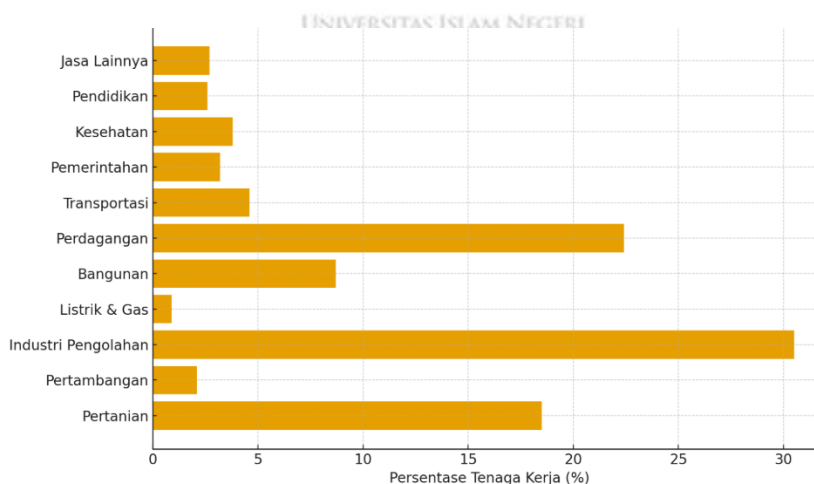
Kinerja pegawai (*employee performance*) merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Menurut Bernardin & Russell (2013), kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, mulai dari kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, hingga aspek psikologis individu. Penurunan kinerja dapat terjadi ketika pegawai tidak memiliki pengelolaan diri yang baik, merasa kurang terikat dengan organisasi, atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Rukadikar, 2025).

Secara teoritis, salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja adalah *self management*. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur perilaku, pikiran, dan emosinya agar selaras dengan tujuan kerja (Zimmerman, 2000). Pegawai dengan tingkat *self management* yang baik, mampu menetapkan prioritas, memotivasi diri, dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah. Penelitian oleh Tarmidi (2022) menemukan bahwa *self management* berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai karena meningkatkan efisiensi pribadi serta kemampuan adaptif terhadap stres kerja.

Selain *self management*, variabel lain yang secara normatif dapat mempengaruhi kinerja adalah *job embeddedness*. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Mitchell et al. (2001) sebagai sejauh mana seorang pegawai “tertanam” dalam organisasi melalui keterikatan sosial, kesesuaian nilai, dan biaya yang timbul jika meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat *embeddedness* seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari organisasi, serta

semakin besar komitmen mereka untuk bekerja secara produktif. Yu et al. (2020) juga menegaskan bahwa *job embeddedness* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui mekanisme keterikatan emosional dan kesesuaian nilai dengan perusahaan.

Sementara itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah aspek psikologis yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya. Luthans (2011) menjelaskan, bahwa kepuasan kerja timbul dari persepsi pegawai terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara faktor personal (seperti *self management*) dan faktor kontekstual (seperti *job embeddedness*) terhadap kinerja pegawai (Rukadikar, 2025; Yu et al., 2020). Dalam konteks industri manufaktur, kepuasan kerja dan keterikatan pegawai menjadi isu penting. Berikut gambaran distribusi tenaga kerja di Kabupaten Bandung berdasarkan sektor, sampai dengan tahun 2024:



Gambar 1.1

Distribusi Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Sumber: Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung 2024 (BPS Kabupaten Bandung, hasil SAKERNAS Agustus 2024)

Data dari BPS tahun 2024 di atas menunjukkan, bahwasannya sektor manufaktur atau industri pengolahan merupakan penyerap tenaga kerja terbesar di Kabupaten Bandung, dengan lebih dari 30% angkatan kerja bekerja di sektor ini. Meskipun demikian, karakteristik sektor industri pengolahan, khususnya industri garmen dan konveksi, ditandai oleh tekanan target produksi yang tinggi, ritme kerja yang cepat, serta tuntutan efisiensi operasional yang ketat. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan pengelolaan diri yang baik serta tingkat keterikatan yang kuat dengan organisasi agar kinerja yang telah dicapai dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Tanpa dukungan faktor psikologis dan perilaku kerja yang memadai, capaian kinerja berpotensi bersifat jangka pendek dan rentan terhadap perubahan beban kerja maupun dinamika tenaga kerja.

Fenomena dinamika kerja pada industri garmen juga tercermin secara nyata pada perusahaan yang penulis pilih sebagai objek penelitian, yaitu pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina yang beroperasi di Kabupaten Bandung. Berdasarkan data target dan realisasi produksi tahun 2024–2025, terlihat bahwa pada beberapa periode tertentu realisasi produksi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan, dengan tingkat pencapaian berkisar antara 93% hingga 96%. Selain itu, masih ditemukannya produk *reject* pada beberapa bulan tertentu menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara *output* yang dihasilkan dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada bagian produksi belum sepenuhnya berjalan secara optimal, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Tabel di bawah ini memperlihatkan

perbandingan antara target produksi dengan realisasinya selama 2 tahun terakhir (tahun 2024-2025) :

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024–2025

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Target (Unit)	Realisasi	Reject	Selisih	Persentase Pencapaian
2024	Januari	96	12110	11620	190	490	96%
	Februari	87	7745	7745		0	100%
	Maret	96	10601	9980	210	621	94%
	April	55	844	844		0	100%
	Mei	59	8007	7450	185	557	93%
	Juni	59	5428	5428		0	100%
	Juli	63	9341	9341		0	100%
	Agustus	66	5260	5260		0	100%
	September	70	7305	7305		0	100%
	Oktober	72	7143	7143		0	100%
	November	96	17830	17830	310	880	95%
	Desember	96	12406	12406		0	100%
2025	Januari	57	1071	1071		0	100%
	Februari	57	1403	1403		0	100%
	Maret	66	1794	1794		0	100%
	April	66	1770	1770		0	100%
	Mei	69	8341	7780	230	561	93%
	Juni	69	1401	1401		0	100%
	Juli	74	4239	4239		0	100%
	Agustus	104	13223	12600	260	623	95%
	September	82	2073	2073		0	100%
	Oktober	82	2000	2000		0	100%
	November	80	1309	1309		0	100%

Sumber: PT Legenda Selatan Berkah Salamina, diolah oleh peneliti (2026)

Permasalahan kinerja pegawai tersebut terjadi bersamaan dengan fluktuasi jumlah tenaga kerja yang cukup signifikan. Pada tahun 2024, jumlah karyawan produksi berada pada rentang 55 hingga 96 orang, sementara pada tahun 2025 fluktuasi semakin meningkat dengan jumlah karyawan antara 57 hingga 104 orang. Perubahan jumlah tenaga kerja yang relatif cepat ini berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja pegawai, khususnya dalam memenuhi target produksi dan

menjaga kualitas kerja secara berkelanjutan. Penerapan sistem kerja harian lepas ikut berkontribusi sebagai faktor yang memperkuat munculnya permasalahan kinerja pegawai. Tingginya proporsi pegawai baru dan pergantian tenaga kerja dalam waktu yang relatif singkat menuntut kemampuan adaptasi yang cepat terhadap ritme kerja, beban kerja, serta standar kualitas yang ketat. Dalam kondisi tersebut, kemampuan individu dalam mengelola diri menjadi sangat penting, seperti pengaturan waktu kerja, ketelitian, pengendalian emosi, dan fokus dalam bekerja. Literatur terdahulu menegaskan bahwa kemampuan *self-management* berperan strategis dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, terutama pada industri dengan tekanan target dan ritme kerja tinggi seperti industri garmen (Yusuf & Widodo, 2021; Sari & Pratiwi, 2022).

Bertambahnya jumlah tenaga kerja atau pegawai baru akibat sistem kerja harian lepas juga berpotensi mengurangi stabilitas hubungan sosial di tempat kerja, sehingga menurunkan kadar rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Fluktuasi tenaga kerja seperti ini melemahkan “*link*” atau hubungan antar pegawai dalam teori *job embeddedness* (Mitchell et al., 2001; Rahman & Yunita, 2020). Kondisi tersebut dapat berdampak pada rendahnya kepuasan serta produktivitas pegawai apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi maupun kemampuan individu yang memadai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya keterikatan dan hubungan sosial berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja dan performa pegawai, terutama di industri padat karya (Yu et al., 2020; Rukadikar, 2025).

Kajian sebelumnya membuktikan bahwa *job embeddedness* memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Yu et al., 2020) serta *self management practices* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Vito et al., 2018). Selain itu, *job embeddedness* dan lingkungan kerja juga terbukti memengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intentions* pada sektor rumah sakit. Penelitian oleh Tarmidi (2022) menunjukkan, bahwa *self management* berkontribusi positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai karena meningkatkan efisiensi pribadi serta kemampuan adaptif terhadap stres kerja. Namun demikian, belum terdapat penelitian yang menguji *self management*, *job embeddedness*, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai secara bersamaan dalam satu kerangka penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Di samping itu, mayoritas studi sebelumnya cenderung menitikberatkan pada konteks industri jasa dan perhotelan, sedangkan penelitian pada sektor manufaktur khususnya konveksi masih terbatas (Yu et al., 2020). Padahal, sektor ini memiliki karakteristik kerja yang berbeda, dengan tekanan target produksi, ritme kerja cepat, dan koordinasi tim yang kompleks. Oleh sebab itu, kajian ini menjadi penting guna mengisi kesenjangan empiris dan memperkaya literatur mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.

Penelitian ini memiliki relevansi praktis yang kuat, mengingat permasalahan kinerja pegawai pada bagian produksi tidak hanya berkorelasi dengan pencapaian target, tetapi juga dengan konsistensi kualitas hasil kerja di tengah fluktuasi tenaga kerja dan sistem kerja harian lepas. Dalam kondisi kerja yang dinamis dengan tuntutan target tinggi dan ritme produksi yang cepat, peningkatan kinerja pegawai

menjadi aspek krusial bagi perusahaan untuk menjaga efektivitas operasional dan daya saing usaha. Melalui penguatan kemampuan *self-management* dan *job embeddedness*, perusahaan diharapkan mampu membangun ekosistem kerja yang lebih stabil, adaptif, dan produktif meskipun dihadapkan pada perubahan jumlah tenaga kerja. *Self-management* yang baik dapat membantu pegawai mengelola tekanan kerja, menjaga ketelitian, serta mempertahankan konsistensi kinerja, sementara penguatan *job embeddedness* dapat meningkatkan keterikatan dan rasa nyaman pegawai dalam bekerja sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja jangka panjang.

Di sisi lain, temuan kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan praktis bagi manajemen, khususnya bagian sumber daya manusia, dalam merancang program pengelolaan dan pengembangan pegawai yang lebih tepat sasaran. Program tersebut dapat difokuskan pada penguatan kemampuan pengelolaan diri serta peningkatan keterikatan kerja pegawai, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja produksi dan meminimalkan permasalahan kualitas kerja di tengah dinamika industri garmen. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa masih terdapat celah untuk dikaji lebih mendalam mengenai keterkaitan antara *self management* dan *job embeddedness* terhadap kinerja pegawai dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Kajian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoretis dalam memperkuat kerangka konseptual yang telah ada, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang tepat dan efektif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Legenda Selatan Berkah Salamina yang berlokasi di Jalan Tanjung, Tanjungsari, Kecamatan Cangkuang, Kabupaten

Bandung, Jawa Barat 40238. Perusahaan yang berdiri pada 3 Agustus 2011 ini memiliki jumlah pegawai yang bersifat fluktuatif, seiring dengan penerapan sistem kerja harian lepas pada beberapa divisi. Pada periode November 2025, jumlah pegawai tercatat sebanyak 124 orang yang tersebar di berbagai divisi. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan di bagian produksi atau garmen, yang pada periode tersebut berjumlah 80 orang. Divisi ini bertanggung jawab dalam proses operasional pembuatan berbagai produk fesyen perusahaan, seperti kaos, celana, kemeja, jaket, dan jenis pakaian lainnya. Peneliti telah melakukan mini survei terhadap 10 karyawan dengan menggunakan total 4 pernyataan untuk setiap variabel penelitian. Berikut disajikan tabel dan uraian hasil survei awal yang berhasil dihimpun oleh peneliti.

Tabel 1.2
Pernyataan Pra Kuisioner

No	Dimensi	Pernyataan
<i>Self Management</i>		
1	Penetapan Tujuan (<i>Self-Goal Setting</i>)	Saya menetapkan target kerja yang jelas untuk setiap tugas yang harus saya selesaikan.
2	Pemantauan diri (<i>Self-observation</i>)	Saya secara rutin memantau perkembangan pekerjaan untuk memastikan hasilnya sesuai dengan rencana.
3	Penguatan diri (<i>Self-reinforcement</i>)	Saya memberi penghargaan pada diri sendiri ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4	Pengendalian diri (<i>Self-regulation</i>)	Saya mampu mengendalikan diri agar tetap fokus bekerja meskipun menghadapi tekanan atau gangguan
<i>Job Embeddedness</i>		

1	Kecocokan (<i>Fit</i>)	- Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan kemampuan dan nilai-nilai pribadi saya. - Secara keseluruhan, saya merasa terikat secara kuat dengan pekerjaan dan organisasi tempat saya bekerja.
2	Hubungan sosial (<i>Links</i>)	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja di tempat saya bekerja.
3	Pengorbanan (<i>Sacrifice</i>)	Saya merasa akan kehilangan banyak hal berharga jika harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini.
Job Satisfaction		
1	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work Itself</i>)	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.
2	Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam membantu saya menyelesaikan pekerjaan.
3	Rekan Kerja (<i>Coworkers</i>)	Rekan kerja saya bersikap kooperatif dan membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
4	Promosi (<i>Promotion</i>)	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil dan terbuka bagi karyawan
Kinerja Pegawai		
1	Kualitas (<i>Quality</i>)	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kualitas yang tinggi.
2	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang ditetapkan.
3	Ketepatan waktu (<i>Timeliness</i>)	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4	Efektivitas (<i>Effectiveness</i>)	Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Tabel pernyataan pra-kuesioner di atas, disusun untuk menggambarkan kondisi awal responden terkait variabel *self management*, *job embeddedness*, *job satisfaction* dan kinerja pegawai. Instrumen ini digunakan sebagai langkah awal untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai pandangan dan pengalaman responden terhadap pengelolaan diri, keterikatan kerja, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pernyataan-pernyataan tersebut diberikan kepada sejumlah responden dengan menggunakan skala nominal guna menangkap kecenderungan jawaban secara objektif. Selanjutnya, hasil jawaban dari pra-kuesioner ini dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola respon, tingkat kecenderungan, serta indikasi awal permasalahan yang relevan sebagai dasar dalam penyusunan dan pengembangan penelitian lebih lanjut. Adapun hasil jawaban responden untuk setiap variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Jawaban Responden terkait *Self Management* (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya menetapkan target kerja yang jelas untuk setiap tugas yang harus saya selesaikan.	6	4
2	Saya secara rutin memantau perkembangan pekerjaan untuk memastikan hasilnya sesuai dengan rencana.	5	5
3	Saya memberi penghargaan pada diri sendiri ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	7

4	Saya mampu mengendalikan diri agar tetap fokus bekerja meskipun menghadapi tekanan atau gangguan.	4	6
---	---	---	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil pra-kuesioner pada variabel *self-management* menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan diri responden masih bervariasi dan belum sepenuhnya optimal. Sebagian responden telah menetapkan target kerja yang jelas (6 dari 10 responden), namun pada aspek pemantauan perkembangan pekerjaan jumlah responden yang setuju dan tidak setuju berada pada proporsi yang sama. Selain itu, mayoritas responden belum terbiasa memberikan penguatan diri setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus kerja ketika menghadapi tekanan atau gangguan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *self-management* karyawan belum terbentuk secara konsisten pada seluruh aspek, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan menjadi dasar yang relevan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 1.4
Jawaban Responden terkait Job Embeddedness (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan kemampuan dan nilai-nilai pribadi saya.	4	6
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja di tempat saya bekerja.	3	7

3	Saya merasa akan kehilangan banyak hal berharga jika harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini.	5	5
4	Secara keseluruhan, saya merasa terikat secara kuat dengan pekerjaan dan organisasi tempat saya bekerja.	2	8

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil pra-kuesioner pada variabel *job embeddedness* menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja responden masih relatif bervariasi dan cenderung belum kuat. Sebagian responden menyatakan pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan dan nilai pribadi, namun lebih dari separuh responden menilai hubungan kerja dengan rekan kerja belum berjalan secara saling mendukung. Pada dimensi *sacrifice*, jumlah responden yang merasa akan kehilangan hal berharga jika meninggalkan pekerjaan berada pada proporsi yang seimbang, sedangkan pada penilaian keterikatan secara keseluruhan mayoritas responden menyatakan tidak merasa terikat secara kuat dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa *job embeddedness* karyawan belum terbentuk secara optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai serta relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.5
Jawaban Responden terkait *Job Satisfaction* (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.	4	6

2	Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam membantu saya menyelesaikan pekerjaan.	3	7
3	Rekan kerja saya bersikap kooperatif dan membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	4	6
4	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil dan terbuka bagi karyawan.	1	9

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Data pra-kuesioner terkait variabel *job satisfaction* menunjukkan bahwa derajat kepuasan kerja responden masih cenderung bervariasi dan belum sepenuhnya merata pada seluruh aspek. Sebagian responden menyatakan pekerjaan yang dijalani menarik dan menantang serta didukung oleh rekan kerja yang kooperatif, namun pada aspek dukungan atasan masih lebih banyak partisipan yang menyatakan tidak setuju. Lalu, pada aspek kesempatan promosi terlihat ketimpangan yang cukup mencolok, di mana hampir seluruh responden menyatakan belum merasakan adanya kesempatan promosi yang adil dan terbuka. Secara keseluruhan, hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum terbentuk secara optimal, khususnya pada aspek pengawasan dan pengembangan karier, sehingga berpotensi memengaruhi sikap dan kinerja pegawai serta relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.6
Jawaban Responden terkait Kinerja Pegawai (Hasil Pra Survei)

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kualitas yang tinggi.	3	7
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang ditetapkan.	2	8
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	4	6
4	Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.	5	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil pra-survei pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerjanya cenderung belum sepenuhnya optimal pada seluruh indikator yang diukur. Pada aspek ketelitian dan kualitas kerja, mayoritas responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kualitas yang tinggi. Demikian pula pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang ditetapkan, sebagian besar partisipan masih menyatakan belum mampu memenuhinya. Selanjutnya, pada indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, lebih dari separuh responden menyatakan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, penggunaan waktu dan sumber daya kerja menunjukkan hasil yang relatif seimbang antara responden yang menyatakan mampu dan belum

mampu. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih memerlukan peningkatan, khususnya pada aspek kualitas, pencapaian target, dan ketepatan waktu, sehingga penting untuk ditelaah lebih mendalam dalam studi ini.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa responden masih menghadapi permasalahan yang saling berkaitan antara *self-management*, *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Kemampuan pengelolaan diri karyawan belum terbentuk secara konsisten, tingkat keterikatan kerja cenderung belum kuat, serta kepuasan kerja belum merata terutama pada aspek dukungan atasan dan kesempatan pengembangan karier. Kondisi tersebut tercermin pada kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam aspek kualitas kerja, pencapaian target, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *self-management* dan *job embeddedness* bukan hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun juga berpotensi memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga patut untuk dianalisis lebih lanjut dalam kajian ini.

B Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah tahapan awal dalam studi yang dimaksudkan untuk mengetahui, memetakan, dan mengidentifikasi permasalahan pokok yang terjadi di lapangan secara sistematis. Pada tahap ini, peneliti belum mencari solusi, tetapi berfokus pada apa masalahnya, di mana terjadi, dan mengapa masalah tersebut penting untuk diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang

telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi sejumlah permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai bagian produksi PT Legenda Selatan Berkah Salamina belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh realisasi produksi pada beberapa periode yang belum mencapai target serta masih ditemukannya produk *reject*, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan baik dari aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja.
2. Fluktuasi jumlah tenaga kerja yang cukup tinggi akibat penerapan sistem kerja harian lepas berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja pegawai, khususnya dalam menjaga stabilitas pencapaian target produksi dan standar kualitas kerja secara berkelanjutan.
3. Kemampuan *self-management* pegawai diduga belum merata, terutama dalam mengelola waktu kerja, menjaga ketelitian, mengendalikan tekanan kerja, dan mempertahankan fokus dalam lingkungan kerja dengan ritme cepat dan target produksi yang tinggi.
4. Rendahnya tingkat *job embeddedness* pegawai, yang tercermin dari melemahnya hubungan sosial, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi akibat tingginya tingkat pergantian tenaga kerja.
5. Kepuasan kerja pegawai berpotensi terpengaruh oleh kondisi kerja yang dinamis, fluktuasi tenaga kerja, serta tekanan target produksi, yang selanjutnya dapat berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

6. Studi sebelumnya telah membahas pengaruh *self management* terhadap kinerja pegawai, *job embeddedness* terhadap kinerja pegawai, serta hubungan kedua variabel tersebut dengan *job satisfaction* secara terpisah. Akan tetapi, belum ditemukan penelitian yang mengintegrasikan *self management*, *job embeddedness*, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai secara bersamaan dalam satu kerangka penelitian. Oleh sebab itu, kajian ini dilakukan untuk mengisi *gap* tersebut dengan menganalisis peran *job satisfaction* sebagai variabel perantara.
7. Masih terdapat kesenjangan penelitian pada sektor manufaktur, karena sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada konteks jasa dan perhotelan. Perbedaan karakteristik tekanan kerja, pola produksi, dan struktur organisasi dibandingkan sektor jasa menjadikan perlu adanya penelitian yang lebih kontekstual untuk memahami hubungan antar variabel tersebut dalam lingkungan manufaktur.

C Batasan masalah

Batasan masalah adalah penegasan ruang lingkup penelitian yang bertujuan untuk membatasi pembahasan agar kajian tetap terfokus, sistematis, dan selaras dengan tujuan yang ditetapkan. Batasan ini dibuat karena keterbatasan peneliti, baik dari segi waktu, data, tenaga, maupun akses penelitian. Untuk menjaga fokus penelitian dan memastikan hasil yang diperoleh relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, penelitian ini menetapkan beberapa batasan ruang lingkup. Pembatasan ini dilakukan agar proses analisis lebih terarah, variabel yang dikaji tidak melebar,

serta interpretasi temuan tetap sesuai konteks organisasi yang menjadi objek penelitian. Batasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Studi ini membatasi kajiannya pada dua variabel bebas, yakni *self management* dan *job embeddedness*, satu variabel mediasi, yakni *job satisfaction*, serta satu variabel terikat, yakni kinerja pegawai. Variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja fisik tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, meskipun variabel-variabel tersebut berpotensi berdampak pada kinerja pegawai. Pembatasan ini dimaksudkan untuk menjaga konsistensi analisis pada peran faktor individual dan psikologis pegawai dalam memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, sejalan dengan kerangka teoretis Manz (1986), Mitchell et al. (2001), dan Luthans (2011).
2. Objek penelitian difokuskan pada pegawai bagian produksi PT Legenda Selatan Berkah Salamina di Kabupaten Bandung, yang beroperasi dalam industri garmen dengan karakteristik tekanan target produksi, ritme kerja cepat, dan standar kualitas yang ketat. Hasil penelitian bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke seluruh sektor manufaktur, mengingat adanya fluktuasi tenaga kerja yang cukup tinggi serta indikasi permasalahan kinerja dan kualitas kerja berdasarkan data produksi dan observasi awal perusahaan.
3. Penelitian hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kuesioner terstandar, sehingga tidak membahas aspek kualitatif seperti dinamika interpersonal, budaya kerja, atau faktor emosional mendalam

yang mungkin memengaruhi perilaku kerja. Pembatasan ini sejalan dengan tujuan penelitian yang bersifat eksplanatori (Creswell, 2014).

4. Penelitian hanya menguji hubungan satu arah dari *self management*, *job embeddedness*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai. Hubungan timbal balik antarvariabel di luar model misalnya apakah kinerja memengaruhi kepuasan kerja atau *embeddedness* tidak dibahas, untuk menjaga kesederhanaan model sesuai batasan metodologis (Robbins & Judge, 2019).
5. Instrumen, indikator variabel, dan interpretasi hasil penelitian sepenuhnya mengacu pada kondisi organisasi PT Legenda Selatan Berkah Salamina, sehingga analisis dan temuan penelitian dibatasi oleh karakteristik struktural, budaya, dan operasional perusahaan tersebut.

D Rumusan masalah

Rumusan masalah adalah pernyataan pertanyaan penelitian yang disusun berdasarkan identifikasi dan batasan masalah. Rumusan masalah berfungsi untuk menjelaskan secara spesifik apa yang ingin diteliti dan dianalisis dalam penelitian.

Rumusan masalah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah *self management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?
3. Apakah *self management* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?

4. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *self management* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?
5. Apakah *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?
6. Apakah *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?
7. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina?

E Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan yang menguraikan arah dan sasaran yang hendak dicapai melalui pelaksanaan studi. Tujuan ini dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dan berfungsi sebagai acuan dalam proses pengumpulan, analisis, serta interpretasi data. Adapun tujuan dalam kajian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif *self management* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif *self management* terhadap *job satisfaction* pada pegawai PT Legenda Selatan Berkah Salamina

4. Untuk menganalisis dan menguji apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *self management* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif *job embeddedness* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif *job embeddedness* terhadap *job satisfaction* pada pegawai PT Legenda Selatan Berkah Salamina.
7. Untuk menganalisis dan menguji apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *job embeddedness* terhadap kinerja pegawai pada PT Legenda Selatan Berkah Salamina.

F Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah penjelasan mengenai kontribusi atau kegunaan hasil penelitian, baik secara teoretis maupun praktis, bagi berbagai pemangku kepentingan yang terlibat. Manfaat penelitian mencerminkan bahwa studi yang dilaksanakan tidak semata-mata bersifat akademis, melainkan juga memiliki nilai terapan yang nyata. Kajian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik perilaku organisasi dan psikologi kerja, dengan uraian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi teoretis melalui penyajian bukti empiris mengenai hubungan *Self Management*, *Job Embeddedness*, dan *Job*

Satisfaction dalam peningkatan Kinerja Pegawai, sehingga memperkaya pemahaman akademis terhadap model-model perilaku kerja modern.

- b. Mengembangkan pemahaman baru mengenai peran mediasi *Job Satisfaction* dalam memperkuat pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai terhadap kinerjanya, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan teori motivasi dan retensi.
- c. Menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji fenomena serupa, baik dengan menambah variabel lain maupun menguji pada industri dan konteks organisasi berbeda.
- d. Menambah referensi ilmiah bagi mahasiswa, akademisi, dan pihak yang membutuhkan literatur terkait manajemen diri (*Self Management*), tingkat keterikatan pegawai (*Job Embeddedness*), dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Kajian ini merupakan wahana pembelajaran nyata dalam mengimplementasikan teori, metode penelitian, dan analisis data terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sekaligus sebagai pemenuhan syarat penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- b. Bagi Fakultas dan Universitas Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan rujukan untuk memperkaya literatur kampus dalam bidang

manajemen sumber daya manusia serta membantu mahasiswa lain yang berminat meneliti topik serupa di masa mendatang.

- c. Bagi Perusahaan atau Instansi Terkait Temuan penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan pegawai, khususnya terkait peningkatan *Self Management*, penguatan *Job Embeddedness*, serta upaya meningkatkan *Job Satisfaction* guna mendorong kinerja optimal.
- d. Bagi Pihak Lain kajian ini dapat dimanfaatkan oleh pembaca sebagai informasi, referensi ilmiah, ataupun rujukan metodologis bagi pihak yang akan melakukan kajian sejenis, khususnya yang berfokus pada faktor-faktor psikologis dan organisasi yang mempengaruhi kinerja.

G Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian adalah perencanaan waktu pelaksanaan seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan hingga proses penyusunan laporan akhir. Jadwal ini disusun untuk memastikan bahwa kajian ini dapat dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berikut merupakan jadwal penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 1.7
Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	Tahun							
	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
Pengajuan Judul								
Pembuatan Proposal Penelitian								
Bimbingan Proposal Penelitian								

Ujian Seminar Penelitian								
Revisi Proposal								
Pengumpulan data penelitian								
Analisis, Pengolahan dan Interpretasi Data								
Penyusunan Skripsi								
Bimbingan Skripsi								
Sidang Munaqasyah								

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

H Sistematika penulisan skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini dirancang untuk memberikan gambaran terstruktur mengenai alur pembahasan yang digunakan dalam kajian ini. Skripsi ini terdiri atas beberapa bab utama yang saling berkesinambungan dan membentuk keseluruhan rangkaian analisis ilmiah, dengan uraian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi landasan awal kajian yang mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Seluruh komponen dalam bab ini disusun untuk menjelaskan urgensi penelitian dan arah analisis yang akan dilakukan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini menyajikan kajian teori yang relevan terhadap variabel penelitian, meliputi konsep *self management*, *job embeddedness*, *job satisfaction*, dan kinerja pegawai beserta landasan Qur'ani, jenis, dimensi, dan indikator setiap variabel. Selain itu, bab ini turut memaparkan kajian penelitian terdahulu yang relevan serta

kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antarvariabel, sehingga menjadi landasan dalam perumusan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan metode yang diterapkan dalam penelitian, mencakup jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Bagian ini berperan sebagai acuan dalam pelaksanaan kajian sekaligus memastikan proses analisis dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil kajian dan pembahasannya, meliputi gambaran umum PT Legenda Selatan Berkah, profil responden, hasil analisis deskriptif, pengujian outer model dan inner model, serta pembahasan hasil pengujian tujuh hipotesis yang berhubungan dengan pengaruh *self management*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness* beserta peran mediasi *job satisfaction*.

BAB V Penutup

Bab ini menyajikan bagian akhir kajian yang terdiri dari kesimpulan atas hasil pengujian hipotesis, keterbatasan penelitian, serta saran akademis dan praktis sebagai rekomendasi bagi peneliti selanjutnya maupun pihak manajemen perusahaan.