

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan pondasi yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia yang dapat menentukan perkembangan perusahaan dan tercapainya tujuan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan menjadi aset berharga jika dikelola dan dilibatkan dengan baik (Noercahyo et al., 2021). Dari pengertian di atas bahwa sumber daya manusia dan kelangsungan hidup suatu organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat. Kontribusi karyawan berperan penting untuk pertumbuhan organisasi yang stabil. Keberhasilan yang terjadi oleh perusahaan adanya dorongan dari sumber daya manusia untuk perusahaan agar mencapai tujuan yang sudah dibuat oleh pemimpin perusahaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengatakan bahwa perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Perseroan melihat sumber daya manusia sebagai aset penting untuk keberlangsungan usaha. Untuk mendukung hal ini maka perseroan berusaha untuk memenuhi kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkompeten untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang. Salah satu perseroan yang berfokus kepada sumber daya manusia yaitu PT ABC.

PT ABC merupakan perusahaan dalam negeri yang memproduksi sepatu sport yang bertempat di Gede Bage Kota Bandung. PT ABC mulai memproduksi sepatu yang dijual di seluruh Indonesia. PT ABC menyadari bahwa dalam pertumbuhan usaha diperlukan sumber daya manusia yang berkembang dan kompeten. Maka dari itu perusahaan memberikan program pelatihan baik secara internal maupun eksternal seperti bekerjasama dengan lembaga pelatihan.

Salah satu pendekatan untuk mengelola sumber daya manusia berfokus pada persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai agar meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi menghargai kontribusi karyawan dan mempertimbangkan kesejahteraan. Adanya dukungan organisasi dalam perusahaan maka memberikan perilaku dan sikap Positif dalam organisasi jika organisasi menghargai dan peduli dengan karyawannya. Dengan hal ini maka karyawan tidak hanya memberikan perilaku dan sikap Positif tetapi memberikan pengaruh pada anggota terhadap organisasi untuk tercapainya kesuksesan organisasi (Jeong & Kim, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sabir et al., 2022) pada perusahaan TI perbandingan antara Pakistan dan Arab Saudi menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan.

Jika organisasi memberikan perhatiannya kepada karyawan, maka perhatian ini memberikan karyawan akan terlibat secara emosional, kognitif dan fisik. Sumber daya manusia ketika dilengkapi oleh pengetahuan dan keterampilan akan mendorong karyawan untuk berprestasi, dan menginspirasi melalui uang dan tunjangan non-moneter. *Employee engagement* salah satu dimensi kinerja

karyawan meliputi komitmen karyawan dan motivasi yang akan mengarah pada keberhasilan tujuan perusahaan(Sabu & Manoj, 2020). Dari keterangan diatas maka dapat dikatakan bahwa karyawan akan terlibat secara efektif untuk kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memberikan persepsi yang sama atau cara perusahaan memandang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara loyalitas yang tinggi terhadap pekerjanya, melakukan bimbingan, arahan dan motivasi. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu yang akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Maka dari itu perilaku anggota organisasi secara individu maupun kelompok dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja organisasi (Muhammad et al., 2020). Berikut dapat dilihat jumlah produksi yang dilakukan karyawan dari tahun ke tahun, sebagaimana dimaksudkan ketika ingin mengukur kinerja karyawan dari buruh pabrik maka dapat dilihat dari target produksinya sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi di PT ABC

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi
2019	809 Karyawan	555.801
2020	653 Karyawan	193.696
2021	634 Karyawan	187.335
2022	606 Karyawan	649.123

Sumber: HRD PT ABC

Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT ABC dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, keterlibatan karyawan dan motivasi

kerja. Pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah produksi yang signifikan tetapi penurunan jumlah karyawannya sedikit. Perusahaan pada tahun 2020 dan 2021 tetap mempertahankan sebagian besar karyawannya hal ini disebabkan karena ketidakmampuan finansial perusahaan untuk membayar pesangon kepada karyawan yang akan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) walaupun pada tahun itu mengalami penurunan permintaan dan produksi. Menurut Undang-Undang Cipta Kerja pasal 156, perusahaan wajib membayar uang pesangon sesuai dengan masa kerjanya. Jika dilihat dari masa kerja pada PT ABC, rata-rata masa kerja karyawan pada PT ABC lebih dari 20 tahun sehingga uang pesangon yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar sembilan bulan upah dari gaji karyawan.

Jumlah produksi pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu 649.123 namun tidak signifikan karena pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2019. Penurunan jumlah produksi pada tahun 2020 dan 2021 Perusahaan memiliki kapasitas produksi 65.000 pasang perbulan dengan jumlah karyawan yang memenuhi syarat, dengan adanya target yang dimiliki oleh perusahaan untuk jangka waktu setahun, maka jumlah setahun produksi mencapai 780,000 pasang. Tetapi dilihat dari tabel 1.1 maka tidak ada tahun yang mencapai 780,000 pasang, walau pada tahun 2022 mencapai 649.123 pasang. Maka dari itu dapat dilihat jika pada tahun 2020, 2021 perusahaan mengalami penurunan produksi karena terkena dampak Covid-19 apakah terdapat dampak lain dari persepsi dukungan organisasi, keterlibatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ABC.

Untuk mendukung data diatas maka dilakukan survei pendahuluan pada tanggal 8 November 2022 kepada 10 orang pegawai PT ABC tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi, keterlibatan karyawan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan:

Back Office (P, 40 Tahun) “ Saya mendapatkan dukungan dari atasan saya seperti danru karena saya kan bekerja menjadi satpam, satpam dapet dukungannya dari orang Human Resources, saya sudah 30 tahun kerja menurut saya yang membuat kinerja meningkat yaa kita berhubungan baik antar karyawan”

Back Office (P, 43 Tahun) “Saya memotivasi karena ya untuk kebutuhan hidup saya tapi pemimpinnya juga baik, kalau pemimpinnya engga baik ya saya juga engga betah, saya juga sangat menjaga perusahaan ini ya ini kan aset perusahaan juga termasuknya”

Marketing (L, 51 Tahun) “ kalau tuntutan untuk karyawan pasti ada ya agar lebih kreatif lagi, lebih semangat lagi, saya juga sebagai atasan di marketing punya target juga ya, semua departemen ada targetnya saya kan bagian marketing jadi ada tuntutan targetnya untuk outlet maupun matahari. Motivasi dari pihak pimpinan komunikasi apa adanya, kita ga berdiri sendiri, saya juga punya pimpinan di marketing jakarta,

Marketing (L, 55 Tahun) Semakin banyak produk yang ditampilin maka semakin juga manrik orang untuk membeli, customer juga dateng kesini, kita layanin dengan baik, untuk penjualan banyak kita nya harus lebih kreatif. Kinerja yang saya berikan sudah sesuai dengan apa yang dimau, sebenarnya skill saya bukan disini tapi dibagian gudang, tapi saya dipercaya dibagian marketing, karena awalnya saya bekerja dengan semangat dan menunjukkan perilaku yang Positif.

Produksi (L, 48 Tahun) “saya kan dibagian produksi, saya punya target nya sendiri yaitu 30 pasang/jam, motivasi buat kerja juga sistemnya borongan, otomatis pengen banyak supaya upahnya gede juga, kalau saya mencapai target bisa nyampe Rp 150,000 sehari”

Produksi (L, 51 Tahun) “saya bagian produksi di sablon, bagian sablon saya memiliki target perorang mencapai 300 pasang tapi dengan jam kerja saya 8 jam bisa 500 pasang, maka saya dapet uagnnya juga lebih besar.

Jika melihat uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini berjudul tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi, keterlibatan karyawan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan?
3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang penulis teliti sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan karyawan.
3. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dengan motivasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dalam dua sisi yaitu teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penulis menguji dan mengetahui hasil dari pengaruh persepsi dukungan organisasi, keterlibatan karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Setelah menemukan hasil, peneliti lebih mengetahui tentang sumber daya manusia dari berbagai segi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penulis mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru dari penelitian ini yang telah dilakukan.
2. Manfaat untuk perusahaan dapat memberikan saran sebagai saran pertimbangan kepada perusahaan terkait dukungan organisasi, keterlibatan karyawan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan secara singkat tentang penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan latar belakang, rumusan masalah yang tertulis diatas yang menjadikan pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian, dan terdapat manfaat yang menjelaskan kepentingan teoritis dan praktis dari penelitian ini. Selanjutnya yang terakhir sistematika penelitian yang menjelaskan secara singkat dari setiap sub bab.

BAB II: KERANGKA TEORI

Dalam bab II menjelaskan serangkaian teori yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Bab II diawali dengan menjelaskan teori persepsi dukungan organisasi, keterlibatan karyawan, motivasi hingga ke teori kinerja karyawan dan pada bab II

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, populasi, pengukuran dan instrument penelitian, operasional variable hingga reliabilitas dan validitas instrument.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menguraikan tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, bab IV ini diuraikan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V berisi kesimpulan yang merupakan jawaban singkat dari pertanyaan penelitian dan bab V memberikan implikasi manajerial serta saran untuk perusahaan.

