

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak bisnis dan organisasi berkembang dan berkembang seiring berjalannya waktu, sehingga memerlukan pekerja terampil untuk mengisi posisi terbuka sesuai dengan pengalaman kerja individu sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada kemampuan personel untuk menjalankan tugas dengan efektif, tetapi juga pada sejauh mana mereka merasa terhubung dan memandang organisasi sebagai bagian integral dari identitas mereka sendiri (Jufrizen, 2023).

Saat ini, lebih dari sebelumnya, bisnis membutuhkan karyawan yang mampu melakukan lebih dari yang dibutuhkan (Repi, 2020). Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam situasi ini sangat bergantung pada kinerja departemen sumber daya manusianya. Tenaga kerja modern, kadang-kadang dikenal sebagai sumber daya manusia suatu organisasi, sangat penting untuk mencapai atau tidak mencapai tujuannya. Karena kinerja merupakan tolak ukur kompetensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan (Daulay, 2019).

Salah satu definisi umum kinerja adalah seberapa baik seseorang menyelesaikan suatu tugas. Ketika pekerja melaksanakan tugas yang diberikan dengan cara yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, kami mengatakan bahwa mereka telah bekerja dengan baik (Sari, 2020). Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas kerja yang optimal, yang pada gilirannya membantu instansi dan perusahaan mencapai tujuannya (Nurhandayani, 2022). Karena

penurunan kinerja individu dapat berdampak pada keberhasilan lembaga secara keseluruhan, maka manajemen lembaga harus memperhatikan kinerja staf (Siregar, 2022).

Salah satu hal yang terjadi adalah bisnis di industri konstruksi cenderung membutuhkan manajemen yang kuat. Perusahaan yang menyediakan jasa konstruksi, termasuk desain dan konstruksi bangunan, jalan, bandara, dan infrastruktur lainnya, dikenal sebagai perusahaan kontraktor konstruksi. Korporasi dan perusahaan konstruksi mempunyai andil besar dalam pembangunan berbagai fasilitas umum, antara lain bandara, pelabuhan, jalan raya, jalan tol, kereta api, waduk, bendungan, pembangkit listrik, bahkan pos perbatasan negara. Sebagai metode pengaturan dan pengelolaan jadwal dalam operasional proyek, kinerja dan manajemen waktu yang baik merupakan hal yang krusial dalam proses perusahaan konstruksi kontraktor. Dalam manajemen proyek, Badan Pengetahuan Manajemen Proyek (PMBOK) menjadi acuannya.

Pengelolaan proyek memerlukan penggunaan pendekatan yang beragam dan penerapan keahlian yang sesuai. *International Project Management Association* (IPMA) dan PRINCE menyediakan pendekatan standar untuk mengelola proyek. Kerangka kerja ini menawarkan serangkaian praktik, proses, dan panduan terbaik yang dapat diterapkan pada berbagai proyek di berbagai industri. Meskipun setiap kerangka kerja memiliki fokus dan metodologi yang berbeda, semuanya bertujuan untuk meningkatkan tingkat keberhasilan proyek dengan menyediakan pendekatan yang terstruktur dan sistematis untuk manajemen proyek (Rosenberger, 2021).

Project Management Body of Knowledge (PMBOK) merupakan kerangka kerja yang diakui secara luas yang dikembangkan oleh *Project Management Institute* (PMI). Kerangka kerja ini menguraikan serangkaian proses manajemen

proyek yang komprehensif, area pengetahuan, dan praktik terbaik. "penerapan pengetahuan, keterampilan, alat, dan teknik pada aktivitas proyek untuk memenuhi persyaratan proyek." Begitulah cara Badan Pengetahuan Manajemen Proyek (PMBOK) menggambarkan manajemen proyek. PMBOK menyediakan terminologi standar dan pemahaman umum tentang praktik manajemen proyek, yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang efektif di antara para pemangku kepentingan proyek. *International Competence Baseline (ICB4)* adalah kerangka kerja yang dikembangkan oleh *International Project Management Association (IPMA)*.

Pada Perusahaan konstruksi kontraktor XYZ Di Jakarta Barat merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang konstruksi, Keberhasilan penyelesaian proyek oleh perusahaan kontraktor dapat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam membangun dukungan dari karyawan. Keadilan organisasi terlihat melalui tingginya loyalitas yang tercermin dalam keterlibatan aktif dan kesetiaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berlaku di tempat kerja karena sejumlah alasan, termasuk fakta bahwa peluang kemajuan sangat langka, beberapa manajer tidak membantu, dan perusahaan sangat memperhatikan keselamatan di tempat kerja, menyediakan peralatan pelindung seperti pelindung tubuh, asuransi, dan helm kepada pekerja saat mereka bekerja. di ketinggian. Ada beberapa kasus bahwa terjadi ketidakadilan organisasi seperti pilih kasih antara rekan kerja atau memilih karyawan yang freshgraduet dalam menjalankan posisi yang lebih penting dari pada pengalaman yang menjadi ilmu yang penting.

Beberapa aspek, antara lain dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan kebahagiaan karyawan, berdampak pada kinerja setiap karyawan, menurut data

penelitian. Hasil kerja dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Teori dukungan organisasi bermuara pada persepsi pekerja terhadap kepedulian manajemen terhadap mereka dan rasa terima kasih atas pekerjaan mereka (Siregar, 2022). Dalam hal membentuk perilaku karyawan, dukungan organisasi adalah yang terpenting. Sudah menjadi tugas perusahaan untuk menumbuhkan suasana yang mendorong fokus pelanggan (Hamida, 2020). Anggota staf lebih cenderung bertindak dengan cara yang berpusat pada pelanggan jika mereka merasa mendapat dukungan dari manajemen tingkat atas. Menurut Mulia (2021), ketika karyawan memiliki nilai-nilai yang sama dengan perusahaan, mereka akan cenderung bekerja sama secara harmonis, sehingga menghasilkan kepuasan, keluaran, dan efektivitas yang lebih besar.

Seberapa besar karyawan percaya bahwa atasan mereka memperlakukan mereka dengan adil adalah inti dari “keadilan organisasi”. Menurut Jufrizen (2023), karyawan akan lebih cenderung memandang atasannya secara positif jika mereka mematuhi prosedur dan hasil yang wajar dan adil. Keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasi merupakan empat pilar yang mendasari keadilan organisasi (Jufrizen & Kanditha, 2021). Ketika pekerja merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka akan lebih banyak berinvestasi pada pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja bermanfaat bagi kedua belah pihak. Namun, masalah, hambatan, dan gangguan pada proses internal perusahaan dan area lainnya mungkin timbul akibat ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan (Harma, 2020). Berbagai elemen, termasuk lingkungan kerja, kolaborasi karyawan, insentif, serta kesehatan fisik dan psikologis, berkontribusi terhadap sikap karyawan secara keseluruhan terhadap

pekerjaannya, yang pada akhirnya menentukan tingkat kepuasan kerja mereka (Andriany, 2019).

Faktor kepuasan yang umumnya terjadi dalam lingkungan kerja melibatkan preferensi karyawan terhadap atasan yang dianggap adil, terbuka, dan bersedia berkolaborasi dengan bawahan. Hubungan dengan rekan kerja juga mencakup keselarasan dalam konteks sosial dan rasa hormat. Sebagian besar pekerja juga melihat pekerjaan mereka sebagai cara untuk memuaskan hasrat mereka terhadap kontak sosial. Memiliki rekan kerja yang baik dan suka menolong dapat meningkatkan kebahagiaan Anda dalam bekerja (Laksmi, 2019). Gaji yang setara untuk pekerjaan yang setara, jalur yang jelas menuju kemajuan, dan peraturan tempat kerja lainnya yang mendorong karyawan untuk tumbuh secara profesional merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif (Rahmadhani, 2022).

Terdapat bukti yang bertentangan tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan karyawan vs. dukungan organisasi terhadap kinerja (Bakotic, 2021). Victor menemukan keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2022). Selain itu, dampak dukungan organisasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian “ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEKERJA KONTRAKTOR XYZ DI JAKARTA)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang disamapaikan, maka dapat dibentuk rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah keadilan organisasi pegawai dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah keadilan organisasi pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keadilan organisasi pegawai terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat teoritis dan praktis penelitian:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini menggabungkan konsep-konsep seperti dukungan organisasi, keadilan organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Peningkatan Kinerja Karyawan:

Memahami hubungan antara dukungan organisasi, keadilan organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan dapat membantu organisasi merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja tim dan individu. Dengan meningkatkan dukungan dan keadilan serta mengelola kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat mengalami peningkatan produktivitas dan hasil yang lebih baik.

2. Perbaiki Lingkungan Kerja: Penekanan pada dukungan organisasi dan keadilan organisasi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif dan inklusif. Ini dapat menciptakan budaya kerja yang lebih kooperatif, mengurangi konflik, dan mendorong kerjasama.

3. Untuk penelitian selanjutnya, sebagai acuan dalam bidang ilmu manajemen khususnya mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat dengan menggunakan faktor keadilan organisasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.