

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2024, besarnya pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia tercatat sebesar 4,91 persen. Data ini diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dilakukan melalui survei pada Agustus 2024. Jumlah angkatan kerja pada periode tersebut mencapai 152,11 juta orang, dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja dan jumlah pekerja diberbagai sektor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Partisipasi angkatan kerja yang lebih tinggi mencerminkan potensi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang bisa memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Semakin banyak pekerja yang berpartisipasi, semakin besar peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan output dan efisiensi. Dan meskipun tingkat pengangguran terbuka relatif rendah (4,91 persen), perusahaan perlu terus mengembangkan strategi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas akan lebih ketat, sehingga perusahaan harus berinvestasi lebih dalam pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan sejumlah sumber terkait kinerja karyawan di Indonesia, data menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan cukup tinggi. Survei yang dilakukan oleh Pricewaterhouse Coopers International (PwC)(2023) mengungkapkan bahwa sebanyak 75% karyawan di Indonesia melaporkan

kepuasan terhadap pekerjaannya , angka ini melampaui rata-rata kepuasan kerja di Asia Pasifik yang hanya mencapai 57%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti peningkatan kesejahteraan karyawan dan dukungan kepemimpinan yang lebih baik. Para karyawan di Thailand, Indonesia, China, Filipina dan India melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dengan persentase berkisar antara 70% hingga 79% persen. Indonesia menempati posisi kedua di kawasan Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi. Thailand berada di urutan pertama dengan tingkat kepuasan kerja mencapai 79%, sedangkan Filipina, China, dan India berbagi posisi ketiga dengan angka kepuasan sebesar 70%.

Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks, organisasi harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah tipe kepemimpinan yang digunakan oleh atasan di dalam organisasi. Dalam bukunya "Irresistible," Bersin menyatakan bahwa perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan, memberikan umpan balik yang terus-menerus, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Bersin menyoroti pentingnya kepemimpinan yang penuh empati dan kemampuan untuk beradaptasi dalam era kerja yang baru. (Bersin, 2022).

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang krusial sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi. Penelitian telah mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan dorongan, kebahagiaan dalam bekerja, dan produktivitas karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat

kekosongan penelitian terkait dengan model kepemimpinan yang paling efisien di dalam konteks organisasi pada era yang semakin berkembang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling relevan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan keberagaman.

Kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan perhatian pada hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini membuat atmosfer tempat kerja mendukung, sehingga karyawan mempunyai kesempatan untuk tumbuh serta mengembangkan potensi mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif berkorelasi positif dengan berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk kepuasan kerja. Dalam organisasi modern yang semakin kompleks, kepemimpinan suportif menjadi semakin relevan karena membantu karyawan menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan optimal.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan diluar tanggung jawab formal mereka yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Tindakan ini meliputi membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, dan menunjukkan inisiatif. OCB berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan karena meskipun tindakan-tindakan ini tidak selalu terukur secara langsung, mereka memberikan dampak positif yang signifikan pada lingkungan kerja dan produktivitas.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin intens, organisasi memerlukan lebih dari sekadar karyawan yang hanya menyelesaikan tugas-tugas

mereka. Karyawan yang menunjukkan tingkat tinggi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) menjadi aset berharga bagi organisasi karena mereka berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Penelitian mengenai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) menjadi semakin relevan untuk memahami unsur – unsur yang bisa meningkatkan performa organisasi di masa mendatang.

Elemen lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan kerja atau work engagement. Keterikatan kerja merujuk pada kondisi psikologis positif di lingkungan yang memicu semangat kerja karyawan, termotivasi, dan memiliki energi dalam melaksanakan tugas – tugas mereka. Keterikatan kerja karyawan yang besar biasanya membuat produktivitas tinggi, kreatif serta mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi. Penelitian mengindikasikan bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh positif yang besar terhadap kinerja individu serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan tidak hanya bersifat korelasional, tetapi juga dipengaruhi oleh mekanisme yang mendasarinya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam tugas mereka, mereka cenderung lebih inisiatif, memiliki dorongan internal yang kuat, dan mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja dengan lebih efektif. Dampak ini pada akhirnya memberikan efek dalam peningkatan kinerja secara individu ataupun organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya dapat menyelesaikan tugas secara efisien, namun juga memiliki semangat dan dedikasi tinggi. Keterikatan kerja menjadi elemen kunci dalam meraih tujuan organisasi. Sehingga studi tentang hubungan komitmen kerja

dan produktivitas karyawan semakin relevan untuk memahami bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan potensi karyawan.

Kepuasan kerja sebagai respons emosional yang mencerminkan penilaian individu terhadap pekerjaannya, sering berfungsi sebagai variabel mediator dalam penelitian organisasi. Sebagai mediator, variabel ini menjelaskan proses bagaimana dan mengapa variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Sebagai contoh, kepemimpinan transformasional yang efektif berpotensi meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja para karyawan, sehingga memberikan efek positif terhadap peningkatan performa para karyawan yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator sangat penting, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai aspek - aspek yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

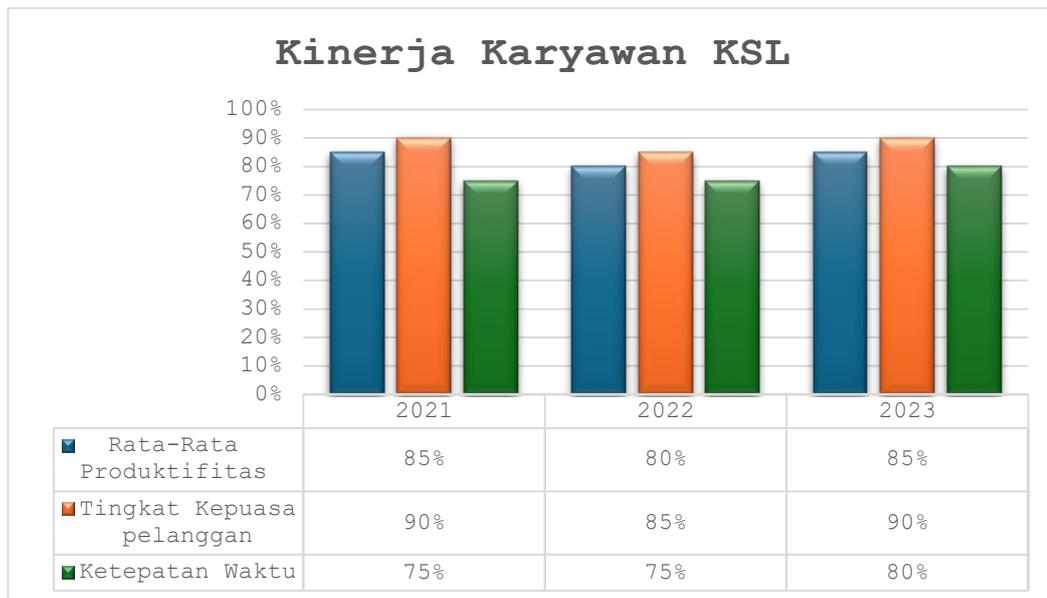
Meskipun banyak penelitian yang telah mengungkapkan pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, masih ada area yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Pertama, sebagian besar studi yang ada dilakukan dalam konteks budaya dan organisasi yang berbeda dengan kondisi di Indonesia. Kedua, mekanisme yang mendasari peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator masih membutuhkan penelitian yang lebih mendalam. Karena itu, penelitian ini berfokus pada upaya mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh Kepemimpinan Suportif, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Keterikatan

Kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan – perusahaan Indonesia, serta mempertimbangkan peran kepuasan kerja menjadi salah satu variabel mediator.

PT. Karisma Sejahtera Logistik adalah Perusahaan Pengiriman Barang Internasional. Pendiri Perusahaan PT Karisma Sejahtera Logistik memulai dengan pengalaman profesional sebagai Perusahaan Pengiriman Barang & logistik Internasional yang memiliki satu visi untuk dicapai yaitu Memuaskan kebutuhan Pelanggan. PT Karisma Sejahtera Logistik secara konsisten menyediakan layanan transportasi Internasional dan Domestik juga dan akan membantu dalam memecahkan masalah pengiriman kargo di seluruh area baik Internasional maupun domestik PT Karisma Sejahtera Logistik didukung oleh mitra di seluruh dunia dengan tim profesional dalam penanganan kargo terutama dalam Ekspor dan Impor. Oleh sebab itu, perusahaan ini memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja optimal supaya dapat bersaing terkait kualitas layanan dan mendorong kemajuan perusahaan. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan di perusahaan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Evaluasi kinerja karyawan di PT Karisma Sejahtera Logistik dilakukan secara rutin pada setiap semester.

Berikut tabel laporan Kinerja Karyawan PT. Karisma Sejahtera Logistik dari HRD periode tahun 2021 – 2023:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Karisma Sejahtera Logistik



Sumber : Laporan Kinerja Karyawan KSL dari HRD, 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat menggambarkan hasil evaluasi kinerja pada periode 2021 - 2023 mengalami fluktuatif, dengan pencapaian terendah tercatat pada tahun 2022. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. PT. Karisma Sejahtera Logistik, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik, menyadari pentingnya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan untuk memastikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Karisma Sejahtera Logistik periode 2021–2023, terlihat adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja. Pada tahun 2021, rata-rata produktivitas karyawan mencapai 85%, tingkat kepuasan pelanggan sebesar 90%, dan ketepatan waktu pengiriman sebesar 75%. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan pada beberapa indikator, di mana produktivitas turun menjadi 80%, tingkat kepuasan pelanggan menjadi 85%, sementara ketepatan waktu tetap di angka 75%. Pada tahun 2023,

produktivitas dan kepuasan pelanggan kembali meningkat ke level 85% dan 90%, sedangkan ketepatan waktu meningkat menjadi 80%.

Meskipun terdapat peningkatan pada tahun 2023, pencapaian kinerja ini belum dapat dikatakan optimal karena target kinerja dianggap tercapai jika mencapai 100%. Artinya, masih terdapat gap antara kinerja aktual dengan target ideal yang seharusnya dicapai. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, ukuran *Key Performance Indicators* (KPI) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja belum dijelaskan secara eksplisit. KPI yang ada saat ini, seperti produktivitas, kepuasan pelanggan, dan ketepatan waktu, masih bersifat umum dan tidak dilengkapi dengan detail pengukuran yang spesifik, seperti metode penghitungan, bobot indikator, atau standar pencapaian yang jelas. Kondisi ini menyulitkan perusahaan dalam menilai apakah kinerja yang dicapai sudah memenuhi harapan atau masih perlu ditingkatkan.

Pada tahun 2022, PT. Karisma Sejahtera Logistik melakukan beberapa perubahan signifikan, seperti implementasi sistem *Cargowise* untuk pelacakan barang, sistem akuntansi baru untuk memudahkan pencatatan keuangan, dan perekrutan manajer sumber daya manusia yang lebih suportif. Perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja karyawan. Namun, dampaknya terhadap kinerja belum terlihat signifikan pada tahun tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan suportif, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan keterikatan kerja, mungkin turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan suportif, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi terkait penetapan target kinerja yang lebih realistis dan pengembangan KPI yang lebih terukur dan terstruktur. Dengan demikian, perusahaan dapat memiliki acuan yang jelas dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang..

Dengan pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Suportif , Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening pada PT. Karisma Sejahtera Logistik”**.

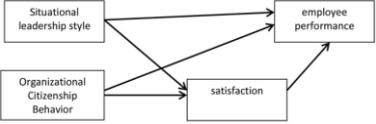
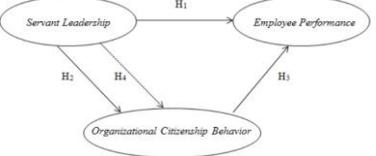
Menurut Randi (2018) peneliti sebelumnya menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga peneliti dapat memperdalam teori yang digunakan dalam menganalisis penelitian yang dilakukan. Meskipun tidak ada penelitian dengan judul yang sama, seperti penelitian ini, peneliti mengangkat beberapa studi sebelumnya sebagai referensi untuk memperkaya kajian dalam penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variable	Hasil
1	Patria, et al (2022)	<i>The Influence of Servant Leadership, SelfAwareness, and Workload on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance at BAPPEDA East Java Province</i>	<p><i>Servant Leadership</i> <i>Self Awareness</i> <i>Workload</i> <i>OCB</i> <i>Employee Performance</i></p>	<p>Kepemimpinan pelayan dan kesadaran diri secara signifikan meningkatkan OCB dan kinerja karyawan, sementara beban kerja perlu dikelola untuk meminimalkan dampak negatifnya.</p>
2	Nassani, et al (2024)	<i>Participatory leadership and supportive organisational culture Panacea for job satisfaction regulatory role of work-life balance</i>	<p><i>Participatory leadership</i> <i>Supportive Organisational culture</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Work- life balance</i></p>	<p>Kepemimpinan yang melibatkan partisipasi dan budaya organisasi yang mendukung secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berfungsi sebagai faktor yang memperkuat pengaruh ini</p>
3	Idris, et al (2021)	<i>Predicting factors of Organizational Citizenship Behavior in Indonesian nurses</i>	<p>Kepemimpinan transformasional Kepuasan Kerja Komitmen organisasi Dukungan sosial OCB Beban Kerja</p>	<p>Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan sosial adalah prediktor positif dari OCB di kalangan perawat Indonesia, sementara beban kerja yang tinggi memiliki dampak negatif.</p>

4	Gazi et al., (2022)	<i>Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh</i>	<p><i>Job satisfaction</i> <i>Job performance</i></p> <p>Note: S= Significant, NS= Not Significant</p>	Kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di industri gula di Bangladesh. Meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan
5	Afrin et al., (2023)	<i>Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry</i>	<p><i>Employee performance</i> <i>Sustainability</i></p>	Berbagai faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, serta kompensasi dan insentif secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di industri asuransi Bangladesh.
6	Islam et al., (2022)	<i>Exploring the effect of job satisfaction, employee empowerment, and emotional intelligence on bank employee performance: A study on commercial banks in Bangladesh.</i>	<p>Kepuasan kerja Pemberdayaan karyawan Kecerdasan emosional Kinerja Karyawan</p>	Kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di bank komersial di Bangladesh.
7	Budur & Demir (2022)	<i>The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Performance: Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors.</i>	<p>Kepemimpinan transformasional Kinerja karyawan <i>Transformational leadership</i> <i>OCB</i> Kinerja karyawan</p>	Kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dan OCB berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh ini. Pemimpin yang transformasional mampu mendorong

				karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
8	Qalati, et al., (2022)	<i>Employee performance under transformational leadership and Organizational Citizenship Behavior: A mediated model</i>	<p><i>Transformational leadership</i> OCB Kinerja karyawan</p> <p>Figure 1. Conceptual framework.</p>	Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan OCB. Organisasi yang berhasil mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini dapat melihat peningkatan kinerja secara keseluruhan.
9	Jufrizen, et al., (2023)	<i>Person-Organization Fit and Employee Performance: Mediation Role Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	<p><i>Person organization fit</i> <i>Employee performance</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Organization Commitment</i></p> <p>Figure 1. Conceptual framework</p>	<i>Person-Organization Fit</i> secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh ini. Karyawan yang merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
10.	Pasaribu, S. B.,	<i>The role of situational</i>	<i>Situational leadership</i> <i>Job satisfaction</i>	Berdasarkan hasil analisis yang

	<p>Goestjahjanti, F. S., Srinita, S., Novitasari, D., & Haryanto, B. (2022).</p>	<p><i>leadership on job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and employee performance.</i></p>	<p><i>employee performance OCB SMEs</i></p>  <pre> graph LR A[Situational leadership style] --> B[employee performance] A --> C[satisfaction] D[Organizational Citizenship Behavior] --> C C --> B </pre>	<p>diperoleh, simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan situasional kepada karyawan, maka semakin besar pula kepuasan karyawan UKM. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin yang baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan UKM. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>11.</p>	<p>Putrawijaya, D. F., Hana, S. W. L., & Awwaliyah, I. N. (2022).</p>	<p><i>The Effect of Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Behaviors as Intervening Variable Study Case at Bank</i></p>	<p><i>Servant leadership Organizational citizenship behaviors Employee performance</i></p>  <pre> graph LR A(Servant Leadership) -- H1 --> C(Employee Performance) A -- H2 --> B(Organizational Citizenship Behavior) B -- H3 --> C A -- H4 --> C </pre>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>servant leadership</i> memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kedua yang diperoleh membuktikan bahwa <i>servant</i></p>

		BTPN Jakarta Head Office.		<p><i>leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil penelitian ketiga menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian berikut menunjukkan bahwa <i>servant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi.</p>
12.	Febrianti, A. M., & Yulian, E. T. (2022)	Analyzing the influence of servant leadership on job performance through work engagement as a mediator	<p><i>Servant leadership</i> <i>Work engagement</i> <i>Job performance</i></p> <pre> graph TD SL(Servant Leadership) -- H2 --> WE(Work Engagement) WE -- H3 --> JP(Job Performance) SL -- H1 --> JP SL -- H4 --> JP </pre>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> dan <i>job performance</i>, sedangkan <i>work engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job performance</i>. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa <i>work engagement</i> berperan sebagai mediator dalam pengaruh <i>servant leadership</i> dengan <i>job performance</i>. Penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi</p>

				<p>para manajer atau pemimpin karyawan di perusahaan manufaktur, sehingga dapat menumbuhkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan <i>servant leadership</i>. Gaya kepemimpinan ini akan mampu membantu karyawan untuk mengembangkan <i>engagement</i> dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya akan meningkatkan <i>job performance</i> mereka.</p>
--	--	--	--	--

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan dasar pemikiran yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif terhadap Kepuasan Kerja?

5. Apakah terdapat pengaruh positif antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
9. Apakah terdapat pengaruh positif antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
10. Apakah terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan atas rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh positif antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh positif antara Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Mengetahui pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif terhadap Kepuasan Kerja.
5. Mengetahui pengaruh positif antara Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap Kepuasan Kerja.

6. Mengetahui pengaruh positif antara Keterikatan kerja terhadap Kepuasan Kerja.
7. Mengetahui pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
8. Mengetahui pengaruh positif antara Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
9. Mengetahui pengaruh positif antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
10. Mengetahui pengaruh positif antara Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritisnya adalah:

- a. Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan literatur ilmiah, terutama di area manajemen sumber daya manusia. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna untuk studi – studi selanjutnya.
- b. Penelitian ini dapat menguji model Pengaruh kausal antara variabel-variabel yang telah dibahas dalam literatur sebelumnya, sehingga memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai Pengaruh antar variabel tersebut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat teoritisnya adalah:

- a. Temuan dari penelitian ini memberikan dampak praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat merancang program - program yang fokus pada penguatan kepemimpinan suportif, mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), serta meningkatkan keterikatan

- kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi manajemen dalam membuat keputusan terkait kebijakan sumber daya manusia. Sebagai contoh, temuan ini dapat dimanfaatkan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan, atau dalam menentukan sistem kompensasi yang lebih efisien.
- c. Secara umum, penelitian berpotensi memberikan dukungan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan memahami aspek – aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, organisasi dapat memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian bertujuan memberikan penjelasan secara rinci mengenai isi dan pembahasan pada setiap bab. Tesis ini disusun dalam beberapa bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal yang menerangkan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka berisi teori Kepemimpinan Suportif , Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pengembangan Hipotesis, Kerangka Konseptual Penelitian, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab Metode Penelitian berisi Obyek penelitian, Unit Analisis dan Subyek Penelitian, Tipe Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Penentuan jumlah sampel, Metode Penarikan Sampel, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis Data, Pengujian Instrumen Penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil, sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil analisis terhadap masalah yang dijelaskan, serta saran yang berkaitan dengan tema penulisan tesis ini.

