

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian negara dapat dilihat dari adanya pembangunan yang terjadi, karena adanya pembangunan infrastruktur dapat memicu perkembangan ekonomi serta menimbulkan perubahan sosial dan budaya masyarakat. Menurut data yang disampaikan oleh Direktur Jenderal Bina Konstruksi pada tahun 2023, kontribusi dari sektor konstruksi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) adalah sebesar 9,92%, menjadi sektor ke-5 terbesar setelah Industri Pengolahan (18,67%), Perdagangan (12,94%), Pertanian (12,53%), dan Pertambangan (10,52%) (PUPR, 2024). Bahkan pada tahun 2025, National Research Manager BCI Central menyebutkan total pasar proyek konstruksi diprediksi akan tumbuh sebesar 5,48% dibandingkan tahun 2024 (Ruhlessin et al., 2024).

Salah satu perusahaan yang turut berkontribusi dalam mendukung pertumbuhan pembangunan di Indonesia adalah PT XYZ yang telah beroperasi sejak tahun 1988, hingga saat ini PT XYZ merupakan salah satu perusahaan pengembang properti terbesar di Indonesia dengan total luas tanah mencapai 10.000 hektar. Agar perusahaan dapat secara optimal terus berkontribusi secara positif, maka tentunya sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut perlu diperhatikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak PT XYZ, diketahui bahwa mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 15 tahun dan tingkat turnover sangat rendah khususnya pada divisi *Project Support Services*. Hal ini tentunya

memiliki dampak positif, seperti misalnya berkurangnya biaya rekrutmen dan pelatihan, peningkatan produktivitas karena karyawan yang bekerja tentunya merupakan orang telah berpengalaman mengerjakan tugasnya saat ini. Namun demikian, rendahnya *turnover* tersebut juga dapat membawa beberapa dampak negatif seperti adanya senioritas terutama ketika karyawan baru direkrut ke dalam tim, sehingga beberapa karyawan kerap mengalami tindakan kurang menyenangkan seperti misalnya —yang kinerja nya baik mah cuma karyawan baru saja, dan sebagainya. Hal ini merujuk pada *supervisor abusive*, dimana *supervisor abusive* adalah sikap negatif dari atasan seperti ejekan, ancaman, menyembunyikan informasi yang disengaja, pembungkaman (*silent treatment*) dan sikap negatif lainnya (Jung et al., 2020).

Supervisor yang negatif dapat merusak kesejahteraan karyawan, terutama melalui kesehatan mental yang lebih buruk dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Wang et al. (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Ampofo et al. (2023), Jung et al. (2020) dan Miao et al. (2020) menunjukkan bahwa *supervisor abusive* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan dan negatif. Artinya *supervisor abusive* dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang juga dapat berdampak pada kinerja karyawan (Al-Haidan et al., 2022). Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari hasil wawancara bahwa mayoritas karyawan memiliki kinerja yang standar.

Tabel 1.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu dan Identifikasi Gap

No.	Peneliti & Tahun	Variabel Yang Diteliti	Temuan Utama	Kelemahan/GAP
1.	Tepper (2000)	<i>Supervisor Abusive</i> → <i>Job Performance</i>	<i>Supervisor abusive</i> berdampak negatif pada performa dan komitmen karyawan	Belum menguji interaksi dengan faktor lain seperti <i>job satisfaction</i>
2.	Eisenberger et al. (2002)	<i>Supervisor Support</i> → <i>Job Satisfaction</i>	Dukungan supervisor meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja	Tidak meneliti dampaknya langsung pada <i>job performance</i>
3.	De Witte (2005)	<i>Job Insecurity</i> → <i>Job Performance</i>	<i>Job insecurity</i> menurunkan kinerja dan meningkatkan stres	Penelitian dilakukan di Eropa, belum Mencakup konteks Asia/Indonesia
4.	Noe (1996)	<i>Career Development</i> → <i>Job Performance</i>	Program karier memperbaiki kinerja dan retensi	Tidak menguji peran mediasi <i>job satisfaction</i>
5.	Spector (1997)	<i>Job Satisfaction</i> → <i>Job Performance</i>	Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja	Tidak menguji faktor <i>antecedent</i> seperti <i>supervisor abusive</i>
6.	Baranik et al. (2010)	<i>Supervisor Support</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Job Performance</i>	<i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>supervisor support</i> dan kinerja	Tidak melibatkan faktor negatif seperti <i>job insecurity</i> atau <i>supervisor abusive</i>
7.	Putri & Wahyuni (2021)	<i>Supervisor Support, Career Development</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Job Performance</i>	Terdapat pengaruh tidak langsung melalui <i>job satisfaction</i>	Belum memasukkan variabel <i>job insecurity</i> dan <i>supervisor abusive</i>
8.	Firmansyah et al. (2022)	<i>Job Insecurity, Job Satisfaction</i> → <i>Job Performance</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif, <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif	Belum menguji peran <i>career development</i> dan peran <i>supervisor abusive</i>

Identifikasi Gap dari Tabel:

- 1) Kombinasi lengkap dari kelima variabel (*supervisor abusive*, *supervisor support*, *career development*, *job insecurity*, dan *job satisfaction*) jarang diteliti dalam satu model.
- 2) Peran *job satisfaction* sebagai mediator belum dieksplorasi secara luas, terutama antara *career development/supervisor behavior* dan *job performance*.
- 3) Konteks Indonesia masih terbatas, terutama di sektor swasta, industri manufaktur, atau digital.
- 4) Beberapa penelitian fokus pada hubungan langsung, belum mempertimbangkan pengaruh tidak langsung (mediasi/struktur kompleks).

Employee performance atau kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mwova & Langat, 2021). Dalam hal ini, karyawan PT XYZ kerap menyelesaikan tugas tidak sesuai target waktu yang ditetapkan sehingga menyebabkan adanya *delay* dalam penyelesaian project, dapat dikatakan bahwa 4 dari 5 project yang dikerjakan sering mengalami *delay*. *Delay* dalam penyelesaian project dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya adanya permintaan dari kontraktor, revisi dari klien, dan lainnya. Namun demikian *delay* disebabkan karyawan internal juga kerap terjadi, misalnya waktu revisi yang cukup lama atau waktu untuk pembuatan laporan yang juga tidak sesuai target. Hal ini tentunya dapat mengganggu kinerja perusahaan keseluruhan dan juga berpotensi menyebabkan turunnya reputasi perusahaan.

Selain *supervisor abusive*, faktor lainnya yang diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dukungan dari supervisor atau *supervisor*

support. Dukungan dari atasan didefinisikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan (Kasdorf et al., 2022). Dukungan dari supervisor pada karyawan yang bekerja di PT XYZ dirasa belum sesuai harapan, dimana karyawan yang baru bergabung biasanya membutuhkan adaptasi agar terbiasa melakukan pekerjaannya sehingga biasanya membutuhkan bantuan dari rekan kerja atau atasan. Hal ini kemudian merujuk pada *supervisor support*. Penelitian yang dilakukan oleh Paek et al. (2022), García-Cabrera et al. (2023) dan Yadav et al. (2023) menunjukkan bahwa *supervisor support* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karena perusahaan lebih memilih mempertahankan karyawan dan sangat jarang melakukan pemecatan, hal ini menciptakan *job security* atau perasaan aman dalam bekerja. Karyawan yang bekerja pada PT XYZ menganggap bahwa dirinya akan tetap secara konsisten terus berada dalam organisasi meskipun memiliki kinerja yang standar, maka dari itu karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini kemudian merujuk pada rendahnya *job insecurity* sehingga tidak ada perasaan takut akan dikeluarkan meskipun tidak berkinerja baik. Penelitian yang dilakukan oleh Kayar et al. (2024), Wang et al. (2021) dan Darvishmotevali et al. (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi *job performance*.

Karena rendahnya tingkat *turnover*, kesempatan bagi karyawan pada jenjang level staf untuk mendapatkan promosi jabatan juga menjadi berkurang. Sehingga *career development* dirasa tidak sesuai harapan. Purnamasari et al. (2021) mendefinisikan *career development* sebagai seperangkat transisi perilaku individu dalam menemukan keterampilan dan kemampuan yang berharga untuk mengembangkan diri dan karirnya selama periode tertentu. Penelitian yang

dilakukan oleh Al-Haidan et al. (2022), Ituma et al. (2024) dan Kim et al. (2022) menunjukkan bahwa *career development* dapat mempengaruhi *job performance*.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ dianggap masih belum sesuai harapan, yang diduga dipengaruhi oleh *supervisor support*, *supervisor abusive*, *career development*, *job insecurity* dan *job satisfaction*. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kaitan antar variabel penelitian ini dapat dilihat pada Bab 2 dalam Sub Bab pengembangan hipotesis.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang penelitian, berikut merupakan pertanyaan dalam penelitian ini :

- 1) Apakah *supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ?
- 2) Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ?
- 3) Apakah *supervisor abusive* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ?
- 4) Apakah *supervisor abusive* berpengaruh positif terhadap *job insecurity* pada karyawan PT XYZ?
- 5) Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT XYZ?
- 6) Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job performance* pada karyawan PT XYZ?
- 7) Apakah *career development* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan dalam penelitian ini :

- 1) Untuk mengetahui apakah *supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ.
- 2) Untuk mengetahui apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ.
- 3) Untuk mengetahui apakah *supervisor abusive* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT XYZ.
- 4) Untuk mengetahui apakah *supervisor abusive* berpengaruh positif terhadap *job insecurity* pada karyawan PT XYZ.
- 5) Untuk mengetahui apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT XYZ.
- 6) Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job performance* pada karyawan PT XYZ.
- 7) Untuk mengetahui apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu teoritis dan praktis dan diharapkan memberikan manfaat kepada pembaca dan pihak yang berkepentingan berupa:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur secara akademis terkait bagaimana pengaruh dari *supervisor support*, *supervisor abusive*, *job satisfaction*, *job insecurity* terhadap *job performance*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan terutama pihak PT XYZ untuk dapat meningkatkan kinerja kerja yang tentunya dapat mencegah kerugian bagi perusahaan melalui pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain *supervisor support*, *supervisor abusive*, *job satisfaction* dan *job insecurity*.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, kesenjangan penelitian tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian, ringkasan hasil penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini membahas fenomena permasalahan yang menjadi perhatian sehingga ditemukan alasan untuk ditindaklanjuti melalui penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu *supervisor support*, *supervisor abusive*, *job satisfaction*, *job insecurity*, *job performance*. Teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini diambil dari berbagai macam buku, literatur, dan penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data. Bab ini membahas bagaimana penelitian ini akan dilakukan mulai dari pengumpulan data hingga cara mengolah data kedepannya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang jawaban atas pernyataan di dalam rumusan masalah dengan menggunakan metode penelitian yang telah dibahas di bab 3. Bab ini menjelaskan temuan dalam penelitian dalam bentuk deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyampaikan kesimpulan dan saran serta rekomendasi yang diharapkan dapat berguna dan berkontribusi dalam pemecahan masalah pada penelitian ini serta sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya

