

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam aktivitas sehari-hari, manusia menjalani kehidupan melalui berbagai bentuk interaksi sosial yang dihadapkan pada tanggung jawab, prioritas, dan tantangan yang menuntut pengelolaan aktivitas secara efektif agar tujuan individu maupun kelompok dapat tercapai. Kondisi tersebut melahirkan kebutuhan akan manajemen, yang berasal dari kata *to manage* dan dipahami sebagai disiplin ilmu sekaligus seni (Terry & Rue, 2019). Sebagai ilmu, manajemen berkembang melalui prinsip dan teori yang diuji secara empiris, sedangkan sebagai seni menuntut keterampilan, kreativitas, dan intuisi dalam penerapannya,

Pemahaman tersebut kemudian berimplikasi pada konteks organisasi, di mana manajemen menjadi komponen fundamental yang berperan mengarahkan dan mengendalikan proses kerja agar berjalan secara terencana dan bertanggung jawab. Pandangan ini sejalan dengan perspektif Islam yang memaknai pengelolaan organisasi sebagai suatu tanggung jawab yang wajib dijalankan dengan penuh kesungguhan, sebagaimana ditegaskan di Q.S. Al-Hasyr [59]: 18 yang didalamnya menekankan akan pentingnya perencanaan dan evaluasi atas setiap tindakan sebagai bentuk kesiapan dalam menghadapi masa depan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : “ Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah, ayat ini mengandung perintah kepada setiap individu untuk melakukan muhasabah (evaluasi diri) terhadap setiap tindakan yang telah dilakukan serta menyusun perencanaan yang baik untuk masa depan. Perintah tersebut menunjukkan bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilaksanakan secara terencana, penuh tanggung jawab, dan disertai evaluasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen, khususnya fungsi perencanaan dan pengendalian, yaitu menetapkan tujuan, menyusun langkah-langkah untuk mencapainya, serta melakukan evaluasi hasil yang telah dicapai (Shihab, 2002).

Dengan demikian, QS. Al-Hasyr ayat 18 mengajarkan pentingnya perencanaan, tanggung jawab, dan evaluasi dalam setiap aktivitas. Dalam konteks manajemen, nilai-nilai tersebut menjadi landasan bagi organisasi maupun individu untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan perkembangan organisasi modern, manusia menjadi penggerak utama aktivitas organisasi sehingga peran pengelolaan sumber daya manusia bersifat strategis dalam menunjang efektivitas organisasi. Manusia dalam organisasi tidak diposisikan semata-mata sebagai pekerja, melainkan sebagai keunggulan strategis yang harus diformulasikan dan dikelola. Priyono dan Marnis

(2008) menguraikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai proses dan kebijakan yang dirancang guna membantu organisasi mencapai tujuannya dengan pengelolaan tenaga kerja yang tepat serta menjunjung tinggi keadilan,

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah elemen pokok dalam aktivitas organisasi sebab sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa keterlibatan manusia, sehingga keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pengelolaan SDM dalam memadukan kebutuhan organisasi dan aspirasi pekerja (Priyono & Marnis, 2008). Dengan demikian, penerapan MSDM yang tepat tidak semata-mata berkontribusi signifikan bagi pencapaian sasaran organisasi, di samping itu menekankan pula aspek kemanusiaan, kesejahteraan, dan keadilan sebagai bagian dari strategi organisasi.

Dalam era organisasi modern yang ditandai oleh persaingan ketat, perubahan cepat, dan tuntutan kerja yang kian kompleks, kinerja karyawan sebagai isu penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta peran yang telah ditetapkan oleh organisasi, di mana menurut Armstrong dan Taylor (2014) kinerja karyawan merupakan tingkat output pekerjaan yang berhasil diraih melalui persyaratan pekerjaan tertentu dan menjadi dasar bagi organisasi dalam menilai kontribusi karyawan.



Gambar 1.1 Grafik Penurunan Kinerja

Sumber : State of the Global Workplace, Gallup (2025).

Merujuk pada *State of the Global Workplace* yang diterbitkan oleh perusahaan riset Gallup, Inc (2025) , kinerja karyawan global menunjukkan tren penurunan yang ditandai dengan menurunnya tingkat keterlibatan kerja, yaitu hanya 21%, turun dari 23% pada tahun sebelumnya. Penurunan ini terutama dipicu oleh melemahnya keterlibatan manajer yang turun dari 30% menjadi 27%, Kondisi tersebut berdampak langsung pada produktivitas kerja dan menyebabkan kerugian ekonomi global yang diperkirakan mencapai 438 miliar *United States Dollar* (USD).

Fenomena serupa juga terlihat pada kasus kinerja karyawan di Indonesia. Dimana berdasarkan laporan *East Asia and Pacific Economic Update* yang diterbitkan oleh *World Bank* (2025) menunjukkan bahwa skor produktivitas tenaga kerja Indonesia yang diukur menggunakan indeks produktivitas tenaga kerja berada di level 9,04, lebih rendah dibandingkan beberapa negara di kawasan Asia Tenggara lainnya. Rendahnya angka ini disebabkan oleh sejumlah permasalahan struktural, antara lain kesenjangan keterampilan tenaga kerja, rendahnya inovasi proses kerja dan sistem manajemen kinerja yang belum sepenuhnya berorientasi output.

Secara regional pada tahun 2025, produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat menduduki peringkat 24 dari 38 provinsi, yaitu tercatat sebesar Rp 71,76 juta per pekerja, masih tertinggal dari capaian rata-rata nasional sebesar Rp 89,33 juta per pekerja (www.cnbcindonesia.com , 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja di Jawa Barat relatif lebih rendah,

Fenomena rendahnya produktivitas tersebut juga tercermin pada kondisi di CV. Siwi Berkah Makmur sebagai lokasi penelitian yang dipilih, yaitu dimana hasil data perusahaan menunjukkan realisasi output yang dicapai hanya sekitar 44,5% dari target yang telah ditetapkan, serta masih ditemukan adanya keterlambatan dalam proses produksi. Kondisi ini tentu berdampak pada efektivitas operasional, sehingga menegaskan perlunya perhatian serius terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang banyak dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan dalam hal ini adalah sejauh mana mereka merasakan *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan. Di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks, hal tersebut menjadi semakin penting karena karyawan tidak sekadar memerlukan instruksi kerja, melainkan juga persepsi bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi yang diberikan, memperhatikan kebutuhan mereka, dan siap membantu ketika mereka menghadapi hambatan dalam pekerjaannya.

Perceived organizational support atau dukungan organisasi yang dirasakan menggambarkan bagaimana karyawan menilai seberapa besar perusahaan menghargai upaya yang karyawan lakukan serta memastikan kondisi dan kesejahteraan mereka tetap terjaga (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Penilaian

ini berpengaruh besar terhadap sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Ketika dukungan yang dirasakan rendah, karyawan cenderung kehilangan semangat, kurang terlibat, dan mudah menunjukkan penurunan motivasi.

Fenomena global *perceived organizational support* tercermin melalui sistem penghargaan, khususnya finansial. Laporan *The Tangible Value of Appreciation* dari *Workhuman Global Research Study: Rewards* (2025) menunjukkan bahwa penghargaan finansial meningkatkan rasa memiliki karyawan sebesar 28% dan keterlibatan sebesar 21%. Survei terhadap lebih dari 2.500 responden di lima negara juga menemukan bahwa 94% karyawan yang menerima penghargaan nyata merasa lebih termotivasi.

Sejalan dengan temuan global, fenomena *perceived organizational support* di Indonesia tercermin dari kebijakan adanya peningkatan upah minimum nasional sebesar 6,5% pada tahun 2025 yang ditetapkan pemerintah (www.bbc.com, 2024). Namun, sejumlah serikat pekerja menilai kenaikan tersebut belum sebanding dengan meningkatnya biaya hidup, sehingga berpotensi menurunkan persepsi dukungan organisasi dan bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Temuan tersebut diduga sejalan dengan kondisi yang terjadi di CV Siwi Berkah Makmur. Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan kepala departemen produksi, CV Siwi Berkah Makmur saat ini masih berada pada tahap pengembangan usaha. Selain itu, keterbatasan pengalaman manajerial menyebabkan beberapa aspek pengelolaan organisasi masih berada dalam proses penyesuaian.

Kondisi tersebut tercermin dari pengalokasian mesin produksi yang belum merata, adanya kendala dalam penyediaan bahan produksi dengan pemasok, serta pemenuhan sumber daya manusia yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan operasional. Akibatnya, sebagian karyawan harus menjalankan lebih dari satu tugas, serta muncul persepsi di kalangan karyawan terkait kompensasi lembur yang diduga belum sepenuhnya dibayarkan.

Berbagai kondisi tersebut menggambarkan bahwa *perceived organizational support* menunjukkan kontribusi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan, meskipun temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam. Nabila dan Ratnawati (2020) menemukan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan semakin kuat keyakinan karyawan akan dukungan organisasi, maka semakin tinggi kualitas kinerjanya. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, Diana dan Frianto (2021) menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berkontribusi positif terhadap kinerja.

Dalam hal ini, *perceived organizational support* bukan satu-satunya unsur penentu yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, karena kualitas kinerja juga diduga ditentukan oleh penerapan *goal setting* atau penetapan tujuan. Penentuan sasaran yang terstruktur, terukur, dan relevan membantu karyawan memahami arah dan standar kerja. *Goal setting* masih menjadi praktik yang umum digunakan sebagai dasar pengelolaan kinerja karyawan (*Global Performance Management Report*, 2023), namun dalam praktiknya sering kali tidak ditetapkan secara tepat waktu pada awal periode kerja, yang menyebabkannya kurang optimal.

Fenomena *goal setting* dalam praktik global tercermin dalam *The Sustainable Development Goals Report* oleh *United Nations* (2025) yang menunjukkan bahwa meskipun *Sustainable Development Goals* (SDG) mendorong kemajuan di berbagai bidang, hanya 35% target global berada pada jalur yang tepat atau menunjukkan kemajuan moderat. Sebanyak 48% target bergerak lambat dan 18% bahkan mengalami kemunduran dibandingkan tahun 2015, yang mengindikasikan bahwa meski tujuan telah dirumuskan secara spesifik dan terukur, banyak target masih jauh dari capaian yang diharapkan menjelang tahun 2030.

Sejalan dengan gambaran global tersebut, Indonesia melaporkan bahwa sekitar 62% indikator *Sustainable Development Goals* (SDG) nasional telah tercapai (www.kompas.id, 2025), yang mencerminkan komitmen pemerintah dalam menetapkan target pembangunan. Dari perspektif *goal setting*, capaian ini mengungkapkan bahwa keberhasilan tujuan tidak hanya ditentukan oleh penetapan sasaran yang spesifik dan terukur, tetapi memerlukan komitmen jangka panjang, keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, serta mekanisme umpan balik berbasis data untuk menyesuaikan strategi.

Pada level yang lebih spesifik, penerapan *goal setting* dapat dilihat pada kebijakan pembangunan daerah. Berdasarkan laporan www.pwc.com (2025), Pemerintah Provinsi Jawa Barat tengah menyiapkan reaktivasi terhadap 11 lintasan kereta api untuk meningkatkan konektivitas dan pembangunan infrastruktur. Namun, meskipun tujuan proyek ini jelas, belum tersedianya indikator keberhasilan yang rinci membatasi evaluasi kemajuan. Dalam perspektif *goal setting*, kondisi ini

menunjukkan bahwa tujuan yang menantang dan signifikan tetap memerlukan perumusan sasaran yang serta sistem umpan balik yang memadai.

Fenomena serupa juga terlihat pada kondisi empiris di CV Siwi Berkah Makmur, di mana berdasarkan keterangan kepala departemen produksi saat wawancara pra-penelitian, diduga *goal setting* belum sepenuhnya didukung oleh kejelasan alur proses kerja dan standar operasional prosedur (SOP) yang belum tersosialisasi secara optimal. Selain itu, ketidakjelasan peran akibat *double jobdesk* menyebabkan batasan tanggung jawab dan prioritas kerja menjadi tidak efektif.

Temuan empiris terkait *goal setting* merefleksikan adanya perbedaan pengaruh pada kinerja. Akinlabi et al. (2021) mendapatkan temuan bahwa *goal setting* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika tujuan dirumuskan secara jelas, spesifik, disepakati bersama, dan didukung oleh umpan balik berkala yang meningkatkan fokus, komitmen, serta upaya kerja karyawan. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, Sutrisno dan Arsanti (2023) menunjukkan bahwa *goal setting* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di lingkup riset ini, *self-efficacy* berpotensi memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu atas kecakapannya dalam mengelola dan menjalankan berbagai tindakan yang diperlukan guna tercapainya tujuan tertentu dalam kondisi tertentu.

Bandura (1977) menjelaskan bahwa *self-efficacy* membentuk cara seseorang bernalar, membangkitkan motivasi internal, dan menghadapi tantangan, sehingga tidak hanya terkait dengan kapasitas yang dimiliki, tetapi juga dengan keyakinan

dalam menggunakan kemampuan tersebut secara efektif. Dalam ranah kinerja, karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi umumnya lebih mampu mengoptimalkan *perceived organizational support* dan *goal setting*, sedangkan *self-efficacy* yang rendah dapat melemahkan pengaruh keduanya.

Kondisi tersebut diduga tercermin di CV Siwi Berkah Makmur, di mana karyawan merasa kewalahan saat harus menangani pekerjaan yang berbeda dari kompetensi mereka, ditambah lagi belum adanya pelatihan yang memadai sehingga berdampak pada penurunan *self-efficacy*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *self-efficacy* dipilih sebagai moderasi yang berperan dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Presentasi Pencapaian Realisasi Produksi

Periode	Durasi Tanggal	Order No./SPK	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Capaian (%)
Minggu 1	29 September - 4 Oktober	SPK 4	1.200	462	38,5%
Minggu 2	6 Oktober - 11 Oktober	SPK4&3	1.200	678	56,5%
Minggu 3	13 Oktober - 18 Oktober	SPK 3	1.200	468	39%
Minggu 4	20 Oktober - 25 Oktober	SPK3	1.200	528	44%
Rekapitulasi Bulanan					
Total Target Bulanan			Total Realisasi Bulanan		
4.800			2.136		
Presentase Pencapaian					
44.5 %					

Sumber : CV. Siwi Berkah Makmur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa pencapaian realisasi produksi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Dari target bulanan sebesar 4.800 pcs, realisasi produksi yang dicapai hanya sebanyak 2.136 pcs atau setara dengan 44,5%. Hal ini mengindikasikan keberadaan permasalahan internal yang

relevan untuk dikaji lebih lanjut melalui variabel kinerja karyawan, *perceived organizational support*, *goal setting* dan *self-efficacy*.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Keterlambatan Produksi Periode Oktober 2025

Nama Sample	Total	Realisasi	Selisih	Keterangan
Setcel Marwah	4 pcs	1 pcs	3 pcs	Tertunda karna pembuatan mo.del baru
Setcel nadira	4 pcs	1 pcs	3 pcs	Tertunda karna pembuatan model baru
Midi camila	4 pcs	4 pcs	-	Done, Terkendala Aksesoris
Midi Aliza	3 pcs	3 pcs	-	Done, Terkendala Aksesoris
Midi salur	1 pcs	1 pcs	-	Done, Terkendala Aksesoris
Midi caliza	4 pcs	4 pcs	-	Done, Terkendala Aksesoris
Midi dania	8 pcs	2 pcs	6 pcs	Terhambat karna Mengerjakan PO
Midi 1	1 pcs	-	1 pcs	Terhambat Bordir & Bahan
Midi 2	4 pcs	-	4 pcs	Terhambat Bordir
Midi 3	1 pcs	-	1 pcs	Terhambat Bordir & Bahan
Midi chantika	4 pcs	-	4 pcs	Terhambat Bordir
Midi 7	2 pcs	-	2 pcs	Terhambat Bordir
Midi 8	1 pcs	-	1 pcs	Terhambat Bordir
Kemeja lowie	4 pcs	4 pcs	-	Done
Kemeja 6	4 pcs	-	4 pcs	Terhambat Bordir
PO				
Kemeja	4 pcs	4 pcs	-	Done
Kemeja Renda	1 pcs	1 pcs	-	Done
Kemeja Putih	1 pcs	1 pcs	-	Done

Sumber : CV. Siwi Berkah Makmur (2025)

Temuan Tabel 1.2 mengungkapkan bahwa perusahaan mengalami keterlambatan produksi pada beberapa jenis produk. Adanya keterlambatan ini menunjukkan bahwa proses operasional perusahaan belum berjalan secara optimal dan berpotensi menghambat pencapaian target produksi. Fenomena keterlambatan produksi ini relevan untuk dikaji lebih lanjut melalui pendekatan penelitian.

Hasil penelitian terdahulu terkait variabel yang diteliti masih ditemukan ketidakkonsistenan, peneliti juga menemukan hanya satu penelitian saja yang memiliki kemiripan model serupa namun tanpa adanya peran moderasi, sehingga kajian komprehensif masih sangat terbatas. Selain itu, pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti belum terlihat secara jelas di CV Siwi Berkah Makmur, sehingga diperlukan kajian empiris yang lebih mendalam melalui pendekatan kuantitatif untuk mengukur, menganalisis, dan menguji secara statistik besaran peran variabel penelitian terhadap kinerja karyawan

Oleh karena itu, pembahasan mengenai “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Goal Setting* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan CV Siwi Berkah Makmur)” menjadi sebuah judul yang dipilih dalam penelitian kali ini.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang yang disampaikan diatas, mampu disimpulkan bahwa terdapat sejumlah permasalahan penting yang menjadi inti dari penelitian ini. Dengan demikian, maka disusun identifikasi masalah, yakni terdiri dari:

1. Kinerja karyawan pada CV Siwi Berkah Makmur belum menunjukkan tingkat yang optimal, yang tercermin dari adanya keterlambatan proses produksi serta pencapaian target kerja yang belum sepenuhnya terealisasi.
2. Adanya indikasi *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) karyawan belum sepenuhnya merata.
3. Adanya indikasi penetapan *goal setting* (tujuan kerja) belum sepenuhnya jelas dan terukur, sehingga sebagian karyawan belum memiliki arah dan prioritas kerja yang terstruktur.
4. Adanya indikasi tingkat *self-efficacy* (keyakinan diri karyawan) dalam mengerjakan tugas masih bervariasi, yang berpotensi memotivasi dan memengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai target kerja.
5. Belum diketahui secara empiris sejauh mana *perceived organizational support* dan *goal setting* memengaruhi kinerja karyawan.

6. Peran *self-efficacy* dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan belum diteliti secara mendalam.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk mencegah pembahasan yang terlalu melebar dan tidak terfokus, penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek tertentu. Pembatasan ini bertujuan agar fokus penelitian tetap jelas, terstruktur, dan hasilnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta relevan dengan masalah yang diteliti, yaitu :

1. Ruang lingkup penelitian yang digunakan fokus pada ilmu manajemen dan manajemen sumber daya manusia, karena membahas fungsi pengelolaan organisasi serta peran karyawan dalam pencapaian kinerja organisasi.
2. Penelitian fokus mengkaji pengaruh *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai moderasi
3. Penelitian dibatasi pada 62 karyawan dari total 162 karyawan CV Siwi Berkah Makmur yang berlokasi di Provinsi Jawa Barat.
4. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan persepsi responden, kemudian dievaluasi dengan skala interval likert.
5. Variabel dalam penelitian diukur dengan indikator yang disusun berdasarkan landasan teori dan disesuaikan dengan konteks perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian identifikasi permasalahan yang telah dipaparkan, serta untuk memberikan arah yang jelas terhadap fokus penelitian dengan demikian, penelitian ini dirancang berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur?
2. Apakah *goal setting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur?
3. Apakah *perceived organizational support* dan *goal setting* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur?
4. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur?
5. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *goal setting* terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya dan untuk menjawab pokok permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini dirumuskan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh *goal setting* terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur.

3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *goal setting* secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur.
4. Untuk mengetahui peran *self-efficacy* dalam memoderasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur.
5. Untuk mengetahui peran *self-efficacy* dalam memoderasi pengaruh *goal setting* terhadap kinerja karyawan di CV Siwi Berkah Makmur.

F. Manfaat Penelitian

Apabila sasaran yang telah dirancang dalam riset ini berhasil diwujudkan, maka temuan yang dihasilkan diharapkan mampu memberikan nilai guna yang signifikan, Atas dasar tersebut, manfaat penelitian ini dirumuskan dan diuraikan ke dalam beberapa aspek sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya serta memperluas khazanah keilmuan dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan peran *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi.
- b. Memberikan kontribusi konseptual terkait peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya.

- c. Berpotensi menjadi referensi empiris untuk penelitian ke depannya dalam mengembangkan pola riset yang mengintegrasikan variabel yang sesuai dengan judul penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan mampu memberi suatu pengalaman akademik serta menambah wawasan dan referensi bagi penulis dalam mengembangkan penelitian di area pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh *perceived organizational support*, *goal setting*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan bisa dijadikan sumber rujukan akademik serta bahan dokumentasi ilmiah yang mendukung kegiatan pembelajaran dan pengembangan penelitian, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan di lingkungan universitas.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris untuk manajemen CV Siwi Berkah Makmur mengenai kondisi *perceived organizational support* dan penerapan *goal setting* yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini dapat dijadikan dasar pertimbangan awal dalam upaya perbaikan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan kinerja sesuai dengan kemampuan dan kondisi perusahaan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan dapat menjadi acuan pustaka dan pertimbangan peneliti berikutnya yang meneliti topik serupa, sekaligus memberikan kontribusi pemahaman tambahan dalam pengembangan teori dan praktik di bidang terkait.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan untuk memastikan seluruh tahapan penelitian berjalan secara sistematis dan agar terstruktur. Adapun jadwal penelitian yang telah ditentukan yaitu:

Tabel 1.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025		2026				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Mei	Jun
1	Pengumpulan bahan data untuk penelitian							
2	Penyusunan proposal							
3	Konsultasi							
4	Ujian proposal							
5	Revisi							
6	Ujian Komprehensif							
7	Bimbingan							
8	Sidang Munaqasyah							

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk menyajikan gambaran yang lebih jelas mengenai alur penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka skripsi disusun secara sistematis dan terstruktur.

Adapun sistematika penulisan skripsi ini diuraikan dibawah ini:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini menjadi dasar penelitian sebagai landasan penyusunan kajian teori pada Bab II, dimana dalam bab ini menelaah latar belakang mengenai urgensi pengaruh *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Selain itu, bab ini memuat identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjadi acuan dalam penentuan metode dan teknik analisis penelitian pada Bab III. Dimana membahas konsep dan teori relevan dengan *perceived organizational support*, *goal setting*, kinerja karyawan, dan *self-efficacy*, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang terkait. Berdasarkan kajian tersebut, disusun kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan variabel penelitian, dan dirumuskan hipotesis sebagai dugaan sementara .

3. Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjabarkan metodologi penelitian yang berfungsi untuk menguji hipotesis yang dirumuskan agar selanjutnya disajikan dan diinterpretasikan pada Bab IV. Pembahasan dalam bab ini meliputi metode dan pendekatan, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memaparkan temuan kajian yang diperoleh melalui pengolahan dan analisis data berdasarkan metode yang dijelaskan pada Bab III. Data yang telah dikumpulkan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian, kemudian diinterpretasikan dengan mengaitkannya pada teori dan konsep yang relevan guna menjawab rumusan masalah.

5. Bab V Penutup

Bab ini menjadi penutup dari keseluruhan penelitian, yang dimana berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan disusun berlandaskan temuan penelitian dan uraian yang telah dipaparkan pada Bab IV dengan tetap mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian, serta teori yang dijelaskan pada Bab I dan Bab II. Di samping itu, bab ini turut mencakup saran yang diharapkan memberi pertimbangan bagi pihak yang bersangkutan.