

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti yang diketahui bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dan perusahaan ditentukan manajemen yang ada didalamnya. Manajemen merupakan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai. Menurut (Nawawi, 2013).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, mulai dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengenalan, retensi dan pemecatan karyawan dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat menurut (Handoko, 2012). Namun dapat juga dipahami sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut (Hasibuan M. , 2011). SDM adalah aset penting bagi organisasi karena memiliki kemampuan, ketampilan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari *organizational culture, leadership, organizational commitment, work performance* dan lain-lain. Apabila kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dijalankan dengan baik dan benar maka akan otomatis membantu sistem manajemen perusahaan secara

keseluruhan dan dapat dipastikan organisasi/perusahaan akan terus maju dan berkembang pesat. Salah satu bagian yang paling penting di dalam organisasi/perusahaan yaitu sumber daya manusia yang bisa disebut sebagai motor penggerak untuk seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sekarang kita semua memasuki jaman industri 4.0 yang penuh persaingan ketat dan juga sedang dilanda wabah *pandemic covid-19* yang tidak hanya berdampak pada krisis kesehatan saja namun telah terbukti merambat ke krisis social dan krisis ekonomi, oleh karena nya semua perusahaan sedang berusaha sekuat kemampuan untuk mempertahankan perusahaanya agar tetap bisa beroperasi dan tidak terkena pailit. Salah satu aspek yang dijadikan fokus perhatian perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM), dimana apabila SDM di perusahaan tersebut kinerjanya tetap baik dan solid bisa menyesuaikan dalam kondisi apapun maka dapat dipastikan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang meskipun dalam kondisi sulit seperti sekarang ini.

Salah satu penentuan kinerja organisasi, tentu saja merupakan kecakapan pada mengelola kinerja para karyawan & pegawainya, pengelolaan kinerja karyawan yang sangat profesional tentunya akan membawa perusahaan ke jalan yang sukses gemilang. Sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang dilaksanakan menggunakan spririt asal-asalan hanya akan membawa organisasi/perusahaan ke bibir kemalangan. (Amirullah, 2015).

Kinerja tentunya terus menjadi hal yang diperbincangkan di dunia organisasi/perusahaan karenanya kinerja adalah salah satu hal terpenting dalam keberhasilan organisasi. Efektivitas didukung oleh anggota atau SDM yang ada didalamnya. Secara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. (Mangkunegara, 2007).

Kinerja yaitu hasil sinergitas antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang maksimal sebagai suatu upaya untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Kinerja juga merupakan perpaduan dari tugas yang diberikan, kemampuan dan usaha yang dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan upaya tersebut. Beberapa penyebab yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja seorang karyawan diantaranya adalah agresifitas, tingkat kreatifitas, efikasi diri, pengendalian diri dan inovasi serta kreasi. Bisa diartikan juga kinerja adalah serangkaian hasil yang didapatkan dan mengacu pada tindakan untuk mencapai dan melakukan pekerjaan yang diperlukan.

Melihat kondisi seperti sekarang ini dimana sudah memasuki era industri 4.0 dan juga penuh dengan ketidakpastian dan sekaligus menuntut persaingan yang sangat ketat di dunia kerja maka hanya karyawan yang memiliki kinerja yang terbaik lah yang akan dipertahankan oleh perusahaan karena terbukti produktivitas nya dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan dengan kinerja terbaik tentunya tidak terlahir atau tercipta dengan dengan sendirinya karena ada beberapa faktor yang turut menjadikan seorang karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan terbaik salah satunya yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dinyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai jerih payah mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Mujiasih, 2015). *Perceived Organizational Support* (POS) ini adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali manajemen tidak mendukung karyawan, karyawan mungkin menganggap tugas-tugas ini tidak menyenangkan dan mengarah pada pekerjaan yang tidak produktif bagi organisasi (Robbins j. &., 2002).

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pekerja tentang apakah sebuah organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka dan juga mencakup penilaian karyawan tentang apakah organisasi membantu mereka mencapai tujuan profesional dan tujuan pribadi. Ketika pegawai merasakan

organisasi yang mendukung baik, mereka merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka dan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka.

Selain dukungan organisasi ada juga peran kepuasan kerja yang menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yaitu reaksi atau sikap, kognitif, dan evaluatif. Kepuasan kerja merupakan suasana hati yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau penampilan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hak individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari kepribadian yang ada pada orang tersebut, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya. Kepuasan adalah sikap yang dimiliki karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan mereka. (Indrasari M., 2017).

Menurut (Sutrisno, 2009) disebutkan bahwa terdapat berbagai interpretasi atau batasan kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang melihat kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks terhadap kenyataan yang dialami karyawan akibatnya menyebabkan beberapa respon emosional berupa perasaan senang, puas atau tidak puas. Kedua, mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai pada pekerjaan dalam hubungannya dengan kondisi pekerjaan, sikap kooperatif sesama pegawai, penghargaan yang didapatkan di tempat kerja dan masalah yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikis.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa bahwa organisasi mereka mendukung pekerjaan mereka dan kesejahteraan, persepsi mereka tentang dukungan organisasi meningkatkan kesediaan mereka untuk menemukan lebih banyak sumber daya dan memodifikasi batas-batas kognitif pekerjaan mereka. Pada gilirannya, perilaku pembuatan pekerjaan itu menginspirasi karyawan untuk lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka dengan perhatian dan energi yang meningkat. Dengan melakukan jadi, keterlibatan kerja pada akhirnya memungkinkan karyawan untuk mengubah perilaku mereka untuk menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang berubah atau baru. Selain itu, tingkat keterlibatan kerja karyawan meningkat ketika dia menciptakan lingkungan kerja, dan karyawan yang terlibat lebih mungkin untuk memodifikasi perilaku kerja yang ada. Situasi - situasi ini mengungkapkan hubungan yang berputar antara pembuatan pekerjaan, pekerjaan lingkungan, dan kinerja adaptif. Selain itu, pikiran proaktif dan adaptif karyawan adalah lebih mungkin untuk meningkatkan perilaku kerajinan mereka untuk sumber daya dan tantangan pekerjaan karena mereka akan menangani situasi yang tidak terduga dan memecahkan masalah secara kreatif.

Pada studi yang dilakukan sebelumnya mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan jika perusahaan terus mendukung dan menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, selanjutnya perusahaan selalu menciptakan suasana terbaik untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja, lalu perusahaan menyediakan pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi daripada pekerja, hal itu lah yang harus terus dipertahankan dan

ditingkatkan dalam mewujudkan kepuasan karyawan. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan tinggi terbukti memiliki perbedaan antara karyawan dengan rasa puas terhadap kerja terbukti dari produktivitas dan kinerja karyawan menjadi meningkat dan penuh dengan rasa profesionalisme.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah dijabarkan, dan tinjauan teoritis serta fenomena hasil dari penelitian, maka dari ini peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut seputar pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemas dalam judul:

“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. BIENSI FESYENINDO.”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Terdapat fenomena persepsi dukungan organisasi memengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai merasa dirinya mendapat dukungan dari atasan dan dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan.
- b. Terdapat tanda-tanda masalah kepuasan kerja pegawai yaitu kesesuaian gaji, solidaritas rekan kerja, promosi jabatan dan tunjangan dari perusahaan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

- a. Apakah Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai CV. BIENSI FESYENINDO.
- b. Bagaimana kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai CV. BIENSI FESYENINDO.
- c. Seberapa besar persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai CV. BIENSI FESYENINDO.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai CV. BIENSI FESYENINDO.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja pegawai CV. BIENSI FESYENINDO.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai CV. BIENSI FESYENINDO.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a. Diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian ilmiah dalam ilmu manajemen terkhusus dalam ilmu manajemen sumber daya manusia
- b. Diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- c. Diharapkan bisa menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi peneliti atau orang lain pada umumnya tentang teori dan praktik efek dari dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis khususnya khususnya dalam ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan proses studi dan memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang bisa digunakan sebagai bahan perbaikan atau evaluasi bagi perusahaan terkait pentingnya persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dan juga pengaruhnya bagi kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini juga bisa dipergunakan untuk bahan referensi dan rujukan untuk penelitian yang akan datang mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.



