

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era Revolusi Industri 4.0 membawa arus digitalisasi dan kecepatan informasi yang semakin mengakar pada setiap tatanan kehidupan. Disisi lain digitalisasi adalah sebuah kepastian otomatisasi industri yang berakibat pada reduksi jumlah karyawan, semakin lama akan semakin sedikit jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Seiring dengan semakin sedikit jumlah karyawan maka nilai Aset (SDM) karyawan terhadap PT. Royal Abadi Sejahtera menjadi semakin tinggi. Hal ini menjadikan tantangan baru yang lebih besar agar bisa mempertahankan kelangsungan perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib bisa bersaing dalam perkembangan tersebut.

Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson, 2009) merupakan pencapaian tingkat pribadi karyawan atau hal-hal yang diselesaikan serta bagaimana kegiatan diselesaikan. Di era Revolusi Industri 4.0, turunnya kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh perubahan teknologi, struktur organisasi, dan dinamika pasar. Berikut merupakan beberapa fenomena dan akibat program otomatisasi industri di PT. Royal Abadi Sejahtera yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks Revolusi Industri 4.0 :

1. Automatisasi Pekerjaan:
 - a) Fenomena: Penerapan teknologi otomatisasi yang canggih dapat menggantikan pekerjaan rutin dan berulang.
 - b) Dampak: Karyawan yang melakukan pekerjaan rutin mungkin mengalami ketidakpastian pekerjaan atau bahkan kehilangan pekerjaan mereka.
2. Perubahan Tuntutan Keterampilan:
 - a) Fenomena: Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan dan analisis data memerlukan keterampilan baru yang mungkin tidak dimiliki oleh semua karyawan.

- b) Dampak: Karyawan yang tidak memiliki keterampilan terkini dapat mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas baru.

3. Ketidakpastian Perubahan Organisasi:

- a) Fenomena: Organisasi yang bergerak cepat dalam mengadopsi teknologi baru mungkin mengalami perubahan struktural dan budaya yang signifikan.
- b) Dampak: Karyawan dapat merasa tidak pasti atau sulit beradaptasi dengan perubahan tersebut, yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

4. Tekanan Kinerja yang Lebih Tinggi:

- a) Fenomena: Harapan untuk kinerja yang lebih cepat dan efisien dalam lingkungan yang terus berubah.
- b) Dampak: Karyawan mungkin mengalami stres dan kelelahan, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka.

Trust serta kepuasan dalam kerja memainkan peran krusial sebagai pilar utama dalam memoderasi dan memperbaiki dampak negatif yang mungkin timbul. Dalam menghadapi fenomena menurunnya kinerja karyawan di era Revolusi Industri 4.0, Trust (Ojha & Gupta, 1998), merupakan derajat yang mana individu yang percaya menempatkan sikap positif pada niat baik dan keandalan individu lainnya yang dia percayai pada keadaan yang beresiko dan inkonsisten. Kepercayaan yang kuat antara manajemen dan karyawan dapat diperkuat oleh tingginya tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kepercayaan terhadap kebijakan, prosedur, dan arah perusahaan cenderung meningkat.

Trust atau kepercayaan sangat penting dalam situasi di mana kinerja karyawan menurun. Beberapa alasan mengapa trust diperlukan dalam konteks ini antara lain:

1. Motivasi dan Keterlibatan:

Kepercayaan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

2. Komunikasi yang Terbuka:

Kepercayaan mendukung komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dalam situasi di mana kinerja menurun, penting untuk memiliki dialog yang jujur dan transparan untuk memahami akar masalah dan mencari solusi bersama.

3. Resiliensi dan Kolaborasi:

Kepercayaan memperkuat rasa resiliensi di antara tim. Karyawan yang percaya satu sama lain dan kepada pimpinan akan lebih mungkin bekerja sama untuk mengatasi tantangan dan menemukan solusi.

4. Pemberdayaan Karyawan:

Kepercayaan memberikan rasa pemberdayaan kepada karyawan. Mereka merasa bahwa keputusan dan kontribusi mereka dihargai, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kinerja.

5. Pengelolaan Konflik:

Dalam situasi di mana kinerja menurun, mungkin ada konflik atau ketidakpuasan. Kepercayaan memainkan peran kunci dalam pengelolaan konflik dengan cara yang konstruktif, membantu tim untuk melewati masa sulit tanpa mengorbankan hubungan antaranggota tim.

6. Membangun Budaya Organisasi yang Sehat:

Kepercayaan merupakan elemen kunci dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Budaya yang didasarkan pada kepercayaan dapat memberikan fondasi yang kuat untuk pemulihan kinerja.

7. Fleksibilitas dan Adaptabilitas:

Kepercayaan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman mengemukakan ide-ide baru dan mencoba pendekatan yang berbeda. Ini mendukung fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

Jadi, kepercayaan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan yang menurun dengan menciptakan lingkungan yang mendukung,

transparan, dan memotivasi.

Kepuasan kerja (Handoko, 2001) merupakan kondisi emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja juga dapat memoderasi dampak perubahan organisasional dengan memberikan ketahanan kepada karyawan, sehingga mereka lebih mampu untuk melakukan penyesuaian dengan perubahan yang terjadi. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan trust tercermin dalam komunikasi yang efektif, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan memahami interaksi kompleks antara kepercayaan dan kepuasan kerja, organisasi memiliki kemampuan untuk merencanakan strategi secara menyeluruh guna membentuk lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan mampu menghadapi tantangan di tengah era Revolusi Industri 4.0.

Kepuasan kerja menjadi faktor kritis saat kinerja karyawan menurun karena berbagai alasan. Berikut adalah beberapa penjelasan mengapa kepuasan kerja sangat penting dalam mengatasi situasi di mana kinerja karyawan sedang menurun:

1. Motivasi dan Keterlibatan:

Kepuasan kerja secara langsung terkait dengan tingkat motivasi dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara positif dalam tugas-tugas mereka.

2. Produktivitas yang Lebih Tinggi:

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka lebih mungkin untuk memberikan usaha ekstra dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

3. Pertahankan Bakat dan Pengalaman:

Kepuasan kerja membantu organisasi untuk mempertahankan bakat dan pengalaman berharga. Karyawan yang puas dengan pekerjaan

mereka lebih cenderung bertahan dan tidak mencari peluang di tempat lain, yang penting dalam situasi kinerja yang menurun.

4. Peningkatan Retensi Karyawan:

Kepuasan kerja terkait erat dengan tingkat retensi karyawan. Organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin mempertahankan karyawan mereka, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan untuk menggantikan personel yang pergi.

5. Peningkatan Kesejahteraan Psikologis:

Kepuasan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

6. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi:

Kepuasan kerja dapat merangsang kreativitas dan inovasi. Karyawan yang merasa puas lebih mungkin untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif, yang dapat membantu organisasi mengatasi tantangan dan menemukan cara baru untuk meningkatkan kinerja.

7. Peningkatan Kolaborasi Tim:

Kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antaranggota tim. Karyawan yang puas lebih mungkin untuk bekerja sama secara efektif, mendukung satu sama lain, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif.

8. Peningkatan Kualitas Layanan atau Produk:

Dalam konteks bisnis yang berfokus pada layanan atau produk, kepuasan kerja karyawan dapat berdampak langsung pada kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi.

Jadi, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengatasi kinerja karyawan yang menurun, karena hal ini tidak hanya memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan, tetapi juga berkontribusi

pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Perusahaan harus mampu mempertahankan dan menaruh kepercayaan para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan tidak hanya membutuhkan dorongan materi, tetapi membutuhkan kepercayaan untuk peningkatan kinerja karyawan dalam memperoleh kepuasan kerja pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan potensi yang dimilikinya (Mulyani, 2002). Mempertahankan dan menaruh kepercayaan para karyawan adalah elemen krusial untuk keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Kepercayaan menciptakan dasar untuk lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Dalam konteks produktivitas, kepercayaan memotivasi karyawan untuk memberikan usaha ekstra dan berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Kepercayaan juga berperan penting dalam retensi bakat. Karyawan yang merasa dipercayai lebih cenderung untuk tetap setia pada perusahaan, membantu mengurangi tingkat turnover dan memastikan kelangsungan pengalaman dan pengetahuan yang berharga dalam organisasi. Selain itu, kepercayaan memberikan dorongan pada kreativitas dan inovasi. Karyawan yang percaya merasa lebih leluasa untuk berpartisipasi aktif, memberikan ide inovatif, dan menjadi bagian dari solusi yang dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan yang kompleks. Efektivitas tim juga sangat dipengaruhi oleh kepercayaan. Tim yang dibangun di atas dasar kepercayaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik melalui kolaborasi yang lebih baik, komunikasi terbuka, dan penyelesaian konflik yang konstruktif. Dengan memperkuat komitmen terhadap tujuan bersama, kepercayaan memainkan peran penting dalam mengarahkan energi dan usaha karyawan ke pencapaian visi dan misi perusahaan.

Selain dampak internalnya, kepercayaan juga memengaruhi reputasi perusahaan di mata publik. Perusahaan yang dikenal sebagai tempat kerja yang

mendukung, adil, dan mempercayai karyawannya memiliki reputasi yang positif, membantu menarik bakat baru dan mendapatkan kepercayaan dari pelanggan serta mitra bisnis. Terakhir, kepercayaan menciptakan kesejahteraan psikologis di antara karyawan, mengurangi tingkat stres, dan membantu mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan membangun dan mempertahankan kepercayaan karyawan, perusahaan dapat mencapai keberlanjutan bisnis yang lebih baik dan menjadi tempat di mana individu merasa terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Perusahaan yang sukses akan memerlukan sumber daya manusia yang profesional serta memiliki kemauan dalam menjalankan tugas yang tidak tergolong formal. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang bisa mencapai atau mempunyai kemampuan yang dapat meningkatkan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja dalam konsep memiliki hasil, prosedur dan perlakuan, maka diperlukan sebuah kepercayaan dari atasan dan karyawan, sehingga karyawan secara sukarela bertindak memenuhi harapan (Saretta, 2019).

Trust memiliki arti yaitu keyakinan terhadap Keahlian , Integritas sesuatu ataupun Kepribadian seorang . Didalam suatu organisasi , manfaat *Trust* antara lain merupakan terciptanya iklim saling berbagi data serta kerja sama. Ketika karyawan percaya jika ide serta data yang akan disampaikan karyawan tersebut dihargai, inisiatif serta kreativitasnya akan berkembang. Jika dilihat dari sisi kepemimpinan maka, pemimpin yang memiliki rasa percaya pada anggotanya sehingga tidak akan segan untuk memberikan wewenang serta tugas terhadap anggotanya. Demikian juga kebalikannya, anggota yang memiliki rasa kepercayaan tinggi pada pemimpinnya akan lebih merasa aman dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya dan tanggung jawab yang diberi pada anggota mereka.

Kinerja ialah kesuksesan seorang di dalam melakukan sesuatu pekerjaan, dimana hal tersebut menggambarkan hasil pencapaian seorang berdasarkan ukuran yang ditetapkan pada pekerjaan yang berkaitan. Kinerja dapat dijelaskan selaku hasil karya dari personel atau karyawan, bisa dalam segi

kuantitas ataupun mutu/kualitas pada sebuah organisasi. Kinerja Karyawan juga memiliki kaitan terhadap terdapatnya sebab yang diharapkan, perihal ini memiliki arti bahwasanya jika pekerjaan yang dilaksanakan sebaiknya bisa menciptakan suatu yang cocok dengan diinginkan, hal tersebut ialah hasil maksimal yang bisa dicapai. Kinerja karyawan terpengaruhi dari sebagian aspek/faktor, diantaranya yakni kepercayaan terhadap atasan dan kepuasan kerja. Mengenai masalah kepercayaan karyawan, dengan adanya kepercayaan karyawan terhadap atasan itu bisa membuat kinerja karyawan semakin lebih baik, sehingga mampu membuat perusahaan menjadi lebih cepat menggapai kesuksesan tersebut dan juga membuat karyawan menjadi lebih nyaman untuk bekerja di perusahaan, yang menjadikan Karyawan lebih loyal terhadap perusahaan mempunyai kepuasan kerja pada karyawan. walaupun sudah dilaksanakannya suatu pemberian penghargaan atau bonus bagi para karyawan yang menguntungkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap atasan merupakan kekuatan yang menghadirkan kepuasan kerja dan kinerja yang baik pula.

Kepercayaan kerja dapat mendorong seseorang dan bisa memberi arahan atas tingkah lakunya dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Selain kepercayaan, perusahaan perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jika ada karyawan yang merasa tidak nyaman atau merasa tidak dihargai, maka akan timbul rasa tidak percaya dirinya dalam menumbuhkan keandalan, otomatis karyawan tidak bisa *focus* atau tidak memiliki konsentrasi dengan penuh dalam pekerjaannya. (Can & Yasri, 2016)

Keterkaitan antara kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: Jika tingkat kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan tinggi, hal ini dapat secara positif mendorong kinerja karyawan, tercermin dalam peningkatan baik secara kuantitas maupun kualitas pekerjaan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa hubungan tersebut diyakini memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hasibuan, 2011)

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional karyawan yang timbul dari kesesuaian antara nilai balas jasa yang diterima dari perusahaan dengan tingkat penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terkait pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap tugas mereka dan pengalaman di lingkungan kerja mereka. (SUHAJI, n.d.)

Hubungan antara kepercayaan (trust) dan kinerja karyawan dapat menjadi kompleks, dan kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor moderasi yang penting. Berikut adalah beberapa pokok masalah yang dapat muncul dalam hubungan ini:

1. Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja:
 - a. Masalah Trust: Jika karyawan merasa ketidakpastian terkait kebijakan, komunikasi, atau dukungan manajemen, maka tingkat kepercayaan mereka dapat menurun.
 - b. Moderasi oleh Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengatasi ketidakpastian, meningkatkan trust, dan pada gilirannya, berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.
2. Komunikasi Organisasi:
 - a. Masalah Trust: Komunikasi yang buruk atau tidak konsisten dapat merusak kepercayaan karyawan terhadap pimpinan atau organisasi.
 - b. Moderasi oleh Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan toleransi terhadap ketidakpastian dan mengurangi dampak negatif dari komunikasi yang kurang baik.
3. Pengembangan Karir:
 - a. Masalah Trust: Karyawan mungkin merasa kurang percaya jika tidak melihat peluang pengembangan karir atau dukungan untuk pertumbuhan profesional.
 - b. Moderasi oleh Kepuasan Kerja: Jika karyawan merasa puas dengan peluang pengembangan dan dukungan yang diberikan,

hal ini dapat meningkatkan trust dan motivasi untuk berkinerja lebih baik.

4. Adil atau Tidaknya Perlakuan:
 - a. Masalah Trust: Ketidakadilan dalam perlakuan atau kebijakan dapat merusak trust karyawan terhadap organisasi.
 - b. Moderasi oleh Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih toleran terhadap ketidakadilan dan lebih fokus pada kontribusi positif mereka terhadap pekerjaan.
5. Pengakuan dan Penghargaan:
 - a. Masalah Trust: Kurangnya pengakuan atau penghargaan dapat mengurangi trust dan motivasi karyawan.
 - b. Moderasi oleh Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari pengakuan dan penghargaan terhadap trust dan kinerja.

Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor ini bersifat interdependen dan kompleks. Moderasi oleh kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara trust dan kinerja. Penting bagi manajemen yang efektif untuk memperhatikan semua elemen ini guna membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dapat disimpulkan Secara sederhana, kepercayaan kepada kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai hal yang menjadikan individu orang ingin dan menyenangkan kerjaan mereka disebabkan telah merasakan kebahagiaan didalam melaksanakan pekerjaanya. Karyawan merasakan bahwasanya perusahaan seperti rumah kedua dan pencahariannya, dengan begitu mereka akan mengupayakan untuk perusahaan agar bisa mengalami perkembangan dengan baik.

Hubungan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja bisa memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan tinggi atau rendahnya tingkatan kepuasan kerja karyawan yang dialami hendak memberi

pengaruh kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja telah tercapai, maka kinerja karyawan atas perusahaan tinggi akan pencapaiannya. PT. Royal Abadi Sejahtera adalah Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry busa poliuretan dengan produksi berdasarkan prapolimer busa polieter. PT. Royal Abadi Sejahtera berproduksi di Jl.Raya Barat, Cimareme, Kec. Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Pembagian kerja di PT. Royal Abadi Sejahtera ini terbagi menjadi beberapa shift yaitu; Tabel 1.1 Tabel pembagian shift karyawan

Tabel 1.1 Pembagian shift karyawan

Jadwal Pembagian Shift	
Pembagian Shift	Jam Kerja
Shift A	07:00 -15:00 WIB
Shift B	15:00 - 23.00 WIB
Shift C	23.00 - 07.00 WIB
Non Shift	09:00-17:00 WIB.

Sumber : PT. Royal abadi Sejahtera

Produk yang dihasilkan PT. Royal Abadi Sejahtera ini prapolimer busa polieter.

Kinerja dari perusahaan diukur berdasar kesanggupan seorang karyawan dalam memenuhi sasaran untuk memperoleh model yang di produksinya. Dalam meraih keberhasilan dan tujuan perusahaan, karyawan diharap berkomitmen dengan baik pada perusahaan. Sebab keberhasilan perusahaan berasal dari hasil kinerja karyawan. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan giat dalam memenuhi sasaran untuk memperoleh produk supaya perusahaan bisa berjalan dengan baik.

Adapun penggambaran kinerja dari hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan dari pihak perusahaan didalam melakukan penilaian kinerja karyawan terkhusus sebagai penilaian kinerja bagi karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera adalah sebagai berikut :

Keterangan

A = Amat baik

B = Baik

C = Cukup

D= Buruk

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian seluruh departemen yang di survei di PT. Royal Abadi Sejahtera

GRADE	2019	PERSEN	2020	PERSEN
		(%)		(%)
A	40	26,7%	38	25,0%
B	36	24,0%	33	21,7%
C	37	24,7%	40	26,3%
D	37	24,7%	41	27,0%
TOTAL	150	100%	152	100%

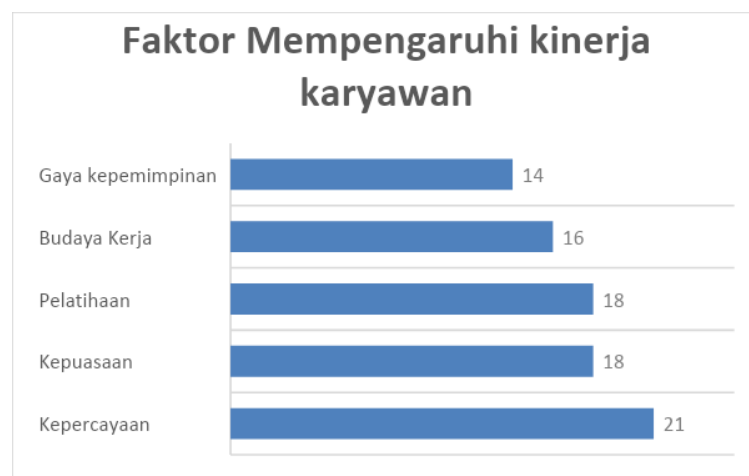
Sumber : PT. Royal Abadi Sejahtera

Berdasar pada tabel 1.2 tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya kinerja karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun, hal tersebut bisa diperhatikan dari kategori grade A dan B naik sekitar kurang lebih 2% dari tahun 2019 ke tahun 2020, dan mengalami kenaikan di Grade D dan C sekitar kurang lebih 3% pada tahun 2020. Meskipun kinerja belum dapat dinyatakan semakin membaik dari tahun ke tahun, belum bisa mencapai kinerja maksimal dan juga diharapkan. Hal ini bisa disebabkan dengan beberapa faktor yang bisa membuat kinerja karyawan belum mencapai maksimal. Sehingga bisa membuat langsung ataupun tidak langsung berdampak kepada PT. Royal Abadi Sejahtera.

Berdasarkan uraian diatas dengan adanya beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi sehingga bisa meyakinkan peneliti tentang gambaran fenomena penilaian kinerja pada karyawan bagian produksi PT. PT. Royal Abadi Sejahtera, untuk itu penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuisioner terhadap 25 orang responden. Adapun perolehan dari pra survey yang didapat dari penelitian.

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera



Sumber : Hasil Pra Survey karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera

Berdasarkan gambar 1.1 di atas terlihat bahwa responden yang menjawab variabel *Trust* sebagai salah satu faktor kinerja karyawan sebanyak 21 orang. Responden yang menjawab variabel kepuasan sebagai salah satu faktor kinerja karyawan sebanyak 18 orang. Responden yang menjawab variabel kepuasan sebagai salah satu faktor kinerja karyawan sebanyak 18 orang.

Dari hasil pra survei terlihat bahwa faktor kepercayaan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar di perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang bisa diidentifikasi pada kajian studi ini diantaranya;

1. Penurunan dalam penilaian kinerja karyawan, yang bisa diperhatikan dari menurunnya jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja “baik sekali” dan “baik” pada tahun 2019, jika dibandingkan dengan tahun 2020
2. Masih rendahnya kepercayaan karyawan terhadap kinerja dan kemampuan sendiri.
3. Tingkat hubungan kerja masih ada jarak antar karyawan dan atasan
4. Kurangnya kepuasan kerja dan rendahnya kepercayaan karyawan terhadap atasan perusahaan

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, bisa dirumuskan dalam pertanyaan penelitian berikut;

1. Apakah Trust memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera?
2. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera?
3. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Trust terhadap Kinerja pada Karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar dari perumusan permasalahan yang tersedia, maka tujuan dari kajian studi ini diantaranya:

- a. Untuk menganalisis adanya pengaruh Trust terhadap Kinerja pada Karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera
- b. Untuk menganalisis adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera
- c. Untuk menganalisis bahwa Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Trust terhadap Kinerja pada Karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera

2. Kegunaan Penelitian

Terdapat kegunaan dari kajian studi yang dilaksanakan di mana terbagi dari dua bagian yakni kegunaan praktis dan teoritis.

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan bisa memperluas ilmu pengetahuan pengkaji dan menambahkan ilmu, bisa dalam bentuk praktek ataupun teori.
- 2) Penelitian ini bisa dipergunakan selaku dasar studi perbandingan dan rujukan dari penelitian yang mengambil topik sama.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis

Bisa memberikan wawasan dan pengalaman untuk pengkaji berkaitan sumber daya manusia terkhusus berhubungan dengan Trust, kinerja karyawan yang di moderasi oleh kepuasan kerja.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi bagi lembaga untuk merancang kebijakan, dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah kepercayaan terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh tingkat kepuasan kerja.