

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah capaian kerja yang dicapai oleh individu secara perorangan atau berkelompok yang memiliki tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas secara periodik (Silaen dkk., 2021). Kinerja menjadi acuan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap keberlangsungan dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Dalam hal ini, sangatlah penting kiranya sebuah usaha atau organisasi mengelola dan merawat sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya sebaik mungkin guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan karyawan menjadi bagian yang penting untuk menunjang kinerja, sebagaimana disebutkan oleh Husaini (2017) bahwa aset terpenting perusahaan adalah sumber daya manusianya. Pengelolaan ini dilakukan dengan proses menangani masalah dari atas sampai bawah maupun sebaliknya demi tercapainya tujuan organisasi (Husaini, 2017). Pengelolaan terhadap manusia atau karyawan menjadi faktor penentu apakah organisasi dapat mencapai tujuannya atau tidak karena menurut Husaini, (2017) hal ini merupakan langkah yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas satuan kerja dalam organisasi tidak peduli berapapun jumlah anggota atau karyawan yang dimiliki. Selain itu disampaikan pula bahwa manusia merupakan salah satu dimensi penting dalam organisasi sebagai pendukung organisasi (Wijaya, 2017).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin dkk. (2021) disebutkan bahwa pengelolaan terhadap karyawan yang dalam konteks ini adalah karyawan UMKM dapat meningkatkan ekonomi makro dan pendapatan perkapita sehingga mampu

mendorong kenaikan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa karena sangat pentingnya pengelolaan terhadap manusia atau karyawan, proses pengelolaan yang dilakukan dalam skala mikro ternyata memberikan pengaruh pada skala makro. Pengelolaan SDM dilakukan sejak seseorang mulai memasuki organisasi sebagai karyawan yang dapat dilakukan melalui orientasi perusahaan dengan memperkenalkan karyawan kepada lingkungan perusahaan, struktur, juga seluk beluk lainnya. Sedangkan bagi karyawan yang sudah lebih lama diperlukan program-program pembinaan guna menunjang produktivitas dan kinerjanya (Husaini, 2017).

Salah satu permasalahan terkait kinerja yang ditemukan peneliti terjadi pada salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi. PT X adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproses beragam produk suku cadang, kemudian produk ini akan diolah oleh perusahaan lain menjadi barang jadi baik untuk keperluan elektronik maupun otomotif. Salah satu hasil dari proses produksi adalah suku cadang alat cetak atau *printer*. Suku cadang printer yang telah jadi tersebut akan dikirim ke perusahaan berikutnya untuk diolah dan dirakit menjadi *printer* seutuhnya. Adapun produk lainnya diantaranya suku cadang otomotif yang nantinya akan dikirim juga ke perusahaan-perusahaan yang telah bermitra untuk dirakit menjadi kendaraan seperti motor atau mobil.

PT. X mengedepankan kualitas barang dan ketepatan waktu dalam proses produksi serta distribusinya. Perusahaan telah bekerja sama dengan perusahaan lain untuk menyiapkan suku cadang yang diperlukan oleh perusahaan lain tersebut. Kualitas suku cadang yang tidak baik atau proses distribusi yang terlambat akan memberikan pengaruh dan kerugian baik itu kerugian materil maupun citra buruk bagi perusahaan. Kerugian materil mencakup meningkatnya biaya produksi karena bahan baku terbuang percuma dan waktu yang dibutuhkan meningkat dua kali

lipat. Selain kerugian materil, etrdapat pula kerugian lain seperti buruknya citra perusahaan dimata perusahaan yang telah mengikat komitmen untuk bekerja sama.

Berdasarkan wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM), peneliti mengetahui bahwa perusahaan tersebut dihadapkan pada masalah di bagian produksi. Beragam masalah tersebut ter jadi dan berkaitan dengan *human error* dalam proses *supply* bahan baku material kepada pihak kedua sehingga mengakibatkan terbuangnya waktu, dan juga modal dengan sia-sia. Diketahui bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan adalah untuk membersihkan wadah yang kelak akan digunakan sebagai wadah material, melakukan proses bongkar muat terhadap material mentah, berperan sebagai bagian pertama dalam pemrosesan material, serta melakukan pengiriman kepada departemen berikutnya agar proses produksi berjalan lancar. Selain itu, kedisiplinan karyawan juga menjadi permasalahan di perusahaan ini. Para karyawan acap kali melakukan kecurangan dalam absensi dengan mengakali sistem yang masih manual. Selain itu kesadaran akan aturan yang masih rendah menjadi permasalahan yang kerap ditemui.

Peneliti kemudian melakukan studi awal terkait dengan persoalan kinerja pada perusahaan tersebut dengan menyebarkan angket kepada para karyawan yang berusia kisaran 18-29 tahun. Penyebaran angket yang dilakukan di akhir bulan november 2023 tersebut bertujuan untuk mengupas lebih lanjut permasalahan kinerja dengan beberapa pertanyaan terkait kegagalan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Dari studi awal tersebut diketahui bahwa 94,7% pernah gagal dalam melaksanakan tugas dalam bentuk gagal mencapai target untuk mengirim *supply* material atau material yang siap kirim ternyata tidak sesuai standar sehingga harus disesuaikan kembali. Hal ini kemudian menyebabkan ongkos produksi bertambah karena proses yang dilakukan menjadi lebih lama.

Kinerja karyawan memang dapat naik dan turun seiring waktu, banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja. Menurut Chatab dalam Silaen, (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Menurut Mathis & Jackson dalam Silaen, (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu yaitu kemampuan individu, terdiri atas faktor minat, bakat, serta kepribadian. Lalu yang kedua adalah usaha yang dicurahkan yang terdiri atas motivasi, etos kerja, kehadiran, dan desain pekerjaan. Serta faktor ketiga adalah dukungan organisasional yang mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan serta teknologi, standar kinerja, dan juga rekan kerja.

Selain beberapa faktor di atas, dukungan sosial dari rekan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Mengutip dari pernyataan Hodson dalam (Almasitoh, 2011) yang menerangkan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian dari N. A. Adnyaswari & Dewi Adnyani, (2017) yang berjudul "Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah" menyebutkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Sengkey dkk. (2021) yang berjudul "Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Kinerja di Kota Tomohon" juga menunjukkan hasil serupa dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu itu menyebutkan hasil dari nilai signifikansi sebesar 44,8% yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Masalah kinerja yang dialami oleh pegawai ini dapat berdampak buruk pada perusahaan. Hal ini dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan mulai dari hilangnya bahan

produksi, modal, atau bahkan gagal dalam mencapai tujuan perusahaan yang bisa berujung pada kerugian. Persoalan kinerja ini juga dihadapi oleh karyawan muda dengan rentang usia 18-29th seperti yang terjadi pada subjek studi awal dalam penelitian ini. Berdasarkan data dari BPS di tahun 2021, jumlah pemuda saat ini telah mendominasi dunia kerja dan telah berada di angka 17 juta jiwa dan 82% sudah terdaftar sebagai pekerja. Menurut Nitisemito dalam Adamy, (2016) persoalan kinerja yang kerap terjadi pada karyawan dengan usia muda terletak pada tingkat kedisiplinan yang masih rendah, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kecenderungan untuk berpindah-pindah pekerjaan.

Beberapa masalah yang terjadi pada pegawai muda dengan rentang usia 18-29th salah satunya dapat disebabkan karena banyak dari pegawai tersebut yang dihadapkan dengan beragam kebingungan akan pilihan hidup mereka sebagai bagian dari masa transisi kehidupan dari masa remaja ke masa dewasa (S. A. P. Putri, 2012). Pilihan-pilihan hidup yang mereka pilih akan berdampak pada masa depan mereka kelak sehingga apa yang menjadi tantangan mereka dimasa kini dapat memberikan tekanan, rasa cemas, hingga stres berkepanjangan. Hal tersebut dikenal dengan istilah *quarter-life crisis*.

Menurut Robbins & Wilner (2001) *quarter-life crisis* didefinisikan sebagai respon terhadap ketidak stabilan yang memuncak, perubahan yang konstan, banyaknya pilihan yang ada, serta perasaan panik dan tidak berdaya yang muncul dalam rentang usia 18-29 tahun . Menurut Herawati & Hidayat dalam Syifa'ussurur dkk.(2021) *quarter-life crisis* adalah perasaan yang muncul ketika berusia 20an yang meliputi rasa takut akan kehidupan di masa mendatang yang meliputi karir, relasi, juga kehidupan sosial. Hal ini ditandai dengan munculnya tanda-tanda seperti bimbang, putus asa, perasaan cemas, tertekan, ataupun rasa khawatir terhadap masa

depan. Beragam perasaan tersebut muncul tatkala individu dihadapkan dengan persoalan ketika memasuki dunia orang dewasa.

Penelitian sebelumnya telah menyebutkan bahwa *quarter-life crisis* memang kerap terjadi di usia 18-29 tahun. Salah satunya adalah penelitian dari Sujudi, (2020) yang berjudul "Eksistensi fenomena *quarterlife crisis* pada mahasiswa akhir Universitas Sumatera Utara" yang menyatakan bahwa fenomena *quarter-life crisis* ini terjadi dan dialami oleh mahasiswa Universitas Sumatera Utara tingkat akhir dengan rentang usia 18-29 tahun. Dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa *quarterlife crisis* menyebabkan individu merasa stres, frustrasi, juga khawatir akan masa depannya hingga berdampak pada sulitnya menyerap informasi dalam perkuliahannya.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Habu, (2020) yang berjudul "Hubungan *quarterlife crisis* terhadap prokrastinasi akademik skripsi pada mahasiswa tingkat akhir" menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *quarterlife crisis* terhadap prokrastinasi akademik skripsi. Dikatakan bahwa subjek dalam penelitian ini mengalami perasaan bingung dan juga ragu akan keputusan yang diambil, mereka juga merasa tertekan dengan harapan atau ekspektasi dari orang sekitar seperti orang tua atau keluarga yang menyebabkan subjek dalam penelitian ini merasa stres sehingga berdampak pada prokrastinasi akademiknya dan turut mempengaruhi pada lamanya masa studi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mutiara (2018) menyatakan bahwa 82% dari mahasiswa tingkat akhir jurusan bimbingan konseling islam yang berusia 22-29th mengalami *quarter-life crisis* dan salah satu upaya untuk meredakan hal tersebut adalah dengan bantuan dari lingkungan sekitar dengan cara berbagi perasaannya kepada orang lain. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *quarterlife crisis* dapat mempengaruhi hasil dari upaya individu terkait dengan performa akademiknya.

Rentang usia 18-29 tahun tidak hanya diisi oleh mahasiswa, melainkan diisi juga oleh karyawan yang mulai menjajaki karirnya. Qonita & Wayan Sukmawati Pupitadewi, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Quarter-life Crisis* dengan *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial Kota Surabaya” yang menyatakan bahwa dunia kerja tengah didominasi oleh kaum muda termasuk diantaranya generasi milenial. Dalam penelitian tersebut menyatakan pula bahwa semakin tinggi tingkat *quarter-life crisis* maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dialami oleh generasi milenial di Kota Surabaya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa faktor kinerja merupakan salah satu standar sukses dan efektifnya suatu organisasi. Faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya dukungan sosial dari rekan kerja. Karyawan yang termasuk dalam kategori usia muda tidak luput dari hambatan untuk dapat bekerja secara produktif dengan berbagai tantangan unik yang dimilikinya, diantaranya fenomena *quarter life crisis*. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih dalam mengenai “Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderatori *Quarterlife Crisis*”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *quarter-life crisis* terhadap kinerja?
3. Apakah *quarter-life crisis* dapat menjadi moderator antara dukungan sosial dan kinerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh antara dukungan sosial terhadap kinerja
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *quarter-life crisis* terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui kemungkinan bisa atau tidaknya *quarter-life crisis* dapat menjadi moderator antara dukungan sosial dan kinerja

Kegunaan Penelitian

Ada dua jenis kegunaan atau manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi keilmuan, khususnya dalam bidang ilmu psikologi perkembangan dan psikologi industri organisasi

2. Kegunaan Praktis

Teruntuk Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan faktor dukungan sosial untuk menjalin hubungan yang harmonis dan *supportif* diantara sesama pegawai demi terciptanya iklim kerja yang kondusif yang dapat menunjang terhadap performa ketika bekerja.

Teruntuk instansi terkait diharapkan dapat memanfaatkan faktor dukungan sosial sebagai pertimbangan guna menciptakan suatu sistem kerja yang *supportif* dan juga harmonis kepada para pegawai sehingga dapat menunjang kinerja pegawainya.