

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang kompetitif saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang penting bagi setiap organisasi. Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu organisasi untuk dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Martha & Miawan, 2020).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi akan lebih mampu bersaing, berinovasi, dan mencapai tujuan. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan. Di Indonesia, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas, terutama dengan adanya isu seperti tingkat stres kerja yang tinggi, ketidakpuasan terhadap dukungan organisasi, dan rendahnya keterlibatan kerja.

Kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai upaya yang harus dilakukan karyawan sebagai imbalan atas upah (Rousseau & Parks, 1993). Kinerja merupakan suatu

tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja adalah konsep yang menyatakan evaluasi kualitatif atau kuantitatif yang ditentukan sebagai hasil dari suatu kegiatan yang dimaksudkan dan direncanakan (Gençay, 2014). Agar kinerja mencapai pada tingkat yang diinginkan, maka kinerja tersebut harus dikelola dengan baik. Hasil dari kinerja yang baik dapat memengaruhi keputusan manajer mengenai kenaikan gaji, promosi, dan penghargaan. Tingkat pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dengan melibatkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja sehingga organisasi akan dengan mudah mengetahui sejauh mana karyawannya mampu berproses (Nur et al., 2021).

Bagi sebuah organisasi dan individu kinerja merupakan hal yang penting, karena kinerja merupakan prasyarat bagi pengembangan karier dan keberhasilan karyawan di pasar tenaga kerja (Kurt, 2013). Kinerja yang baik dapat dicapai dengan kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman serta keseriusan waktu yang sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku (Permatasari & Putra, 2020).

Kinerja pekerjaan erat kaitannya dengan keterlibatan kerja seorang karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya terlibat memiliki pemahaman yang mendalam tentang lingkungan pekerjaannya dan bekerja dengan rajin untuk meningkatkan kinerjanya (Rahmadalena & Asmanita, 2020). Tingkat keterlibatan yang tinggi pada karyawan dapat berdampak pada kinerja atau performa karyawan yang berujung pada hasil kinerja yang lebih optimal (Robbin & Judge, 2013). Saat ini keterlibatan kerja merupakan salah satu topik yang sering dibahas dan banyak

diperbincangkan oleh peneliti dalam dunia perusahaan maupun organisasi karena peranannya yang cukup besar bagi produktivitas perusahaan (Osborne & Hammoud, 2017). Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam melakukan pekerjaannya dicirikan dengan karyawan yang secara konsisten mengerjakan pekerjaan serta tugas dengan semaksimal mungkin.

Keterlibatan kerja adalah kondisi individu dalam menunjukkan kinerjanya saat bekerja (May et al., 2004). Karyawan menjadi lebih terlibat dan menyadari betapa pentingnya bagi organisasi ketika diberikan pekerjaan yang berarti sehingga keterlibatan karyawan akan tumbuh sebagai capaian hasil dari pekerjaan dengan menciptakan suasana yang mendorong perasaan positif seperti keterlibatan dan kebanggaan atas pekerjaannya yang mengarah pada peningkatan kinerja (Akhigbe & Osita-Ejikeme, 2021).

Walaupun keterlibatan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerjaan, tetapi masih ada berbagai faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Salah satu faktor yang dapat memperkuat hubungan ini adalah dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Supriadi et al., 2021). Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap evaluasi yang diterima dari organisasi (Baran et al., 2012)

Karyawan yang selalu merasakan dukungan organisasi di belakang mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka dan tidak ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Dapat dilihat bahwa ketika tingkat keterlibatan kerja seseorang

tinggi dan dukungan yang dirasakan dari organisasi tinggi, hal itu memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan. Dalam konteks ini dukungan organisasi yang dirasakan memiliki peran mediasi dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan. Dalam proses ini, beban pada karyawan berkurang dengan dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja pekerjaan pun terpengaruh secara positif. Membalas dukungan organisasi dengan kinerja dianggap sebagai faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pekerjaan (Kurt, 2013).

Karyawan yang memiliki atasan yang memastikan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menerapkan sistem penghargaan yang adil, dan mendukung serta membimbing karyawan maka mereka menganggap organisasi sebagai pihak yang mendukung. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi tingkat tinggi ingin mengimbangi perlakuan menguntungkan yang mereka terima dari perusahaan dengan memberikan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan diri mereka sendiri (Kurtessis et al., 2017). Hal ini menjadi faktor yang penting bagi karyawan pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana dukungan organisasi menjadi aspek yang sangat penting mengingat perannya sebagai entitas yang tidak hanya bertujuan memperoleh keuntungan, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi nasional.

Setiap pegawai merasakan perlu adanya dukungan-dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya (Supriadi et al., 2021). Seperti halnya pada PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) yang memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, baik sebagai penyumbang devisa negara, penyedia lapangan kerja, maupun penyedia bahan baku industri.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi dukungan organisasi yang dirasakan dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan di perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV. Dengan memahami berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi, diharapkan perusahaan dapat memberikan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan strategis perusahaan secara lebih optimal. Faktor organisasi dalam lingkup dukungan organisasi merupakan unsur-unsur yang mendukung pengembangan karyawan dan memastikan tercapainya tujuan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *perceived organizational support*?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan?
4. Apakah *perceived organizational support* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pekerjaan?

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai upaya yang harus dilakukan karyawan sebagai imbalan atas upah (Rousseau & Parks, 1993).
2. *Work Engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, keterikatan, dan konsentrasi (Schaufeli et al., 2002)
3. *Perceived Organizational Support*; Dinyatakan sebagai nilai-nilai organisasi yang mementingkan kesejahteraan karyawan dalam organisasi dan memberikan berbagai kontribusi kepada karyawan (Eisenberger et al., 1990).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka didapatkan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis *work engagement* mempengaruhi kinerja pekerjaan secara signifikan dan positif
2. Menganalisis *work engagement* mempengaruhi *perceived organizational support* secara signifikan dan positif
3. Menganalisis *perceived organizational support* mempengaruhi kinerja pekerjaan secara signifikan dan positif
4. Mengetahui *Perceived Organizational Support* Memiliki Peran Mediasi dalam pengaruh *Work engagement* terhadap Kinerja Pekerjaan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa pihak yang membutuhkan dan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis:** Fokus penelitian ini adalah penentuan peran mediasi dari *perceived organizational support* dalam pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pekerjaan pada PT Perkebunan Nusantara IV. Studi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman akademis tentang bagaimana keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana peran mediasi dukungan organisasi dalam hubungan ini.
2. **Manfaat Praktis:** Secara keseluruhan, penelitian ini membantu manajemen PT Perkebunan Nusantara IV dalam memahami betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan memahami hubungan antara keterlibatan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja pekerjaan, organisasi dapat membuat kebijakan yang lebih baik, seperti program pelatihan yang lebih baik, sistem penghargaan yang lebih adil, dan budaya kerja yang lebih baik.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai kajian teori yang menjadi dasar penelitian pada setiap variabel, termasuk teori tentang *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, dan Kinerja Pekerja serta membahas mengenai hubungan antar variabel yang dikembangkan berdasarkan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, metode pengumpulan data, sumber data penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengujian instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dan diakhiri dengan pembahasan yang mencoba mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisis, saran, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.