

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki banyak keinginan dan kebutuhan. Dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut setiap manusia membutuhkan manusia lainnya untuk dapat saling bekerja sama agar hal tersebut dapat tercapai atau terpenuhi. Berbagai upaya dilakukan oleh setiap individu agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah dengan bergabung atau bekerja sama dengan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dengan mereka atau yang sering kita sebut dengan organisasi.

Organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu "*Organon*" yang berarti alat bantu atau instrumen, berdasarkan hal tersebut, organisasi pada dasarnya adalah alat bantu yang sengaja didirikan atau diciptakan untuk membantu manusia memenuhi kebutuhannya (Sobirin, 2014). Organisasi terdiri dari orang-orang yang punya tujuan yang sama yang dapat dicapai jika dilakukan secara bersama-sama dimana didalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut. (Sulaksono, 2015). Nawawi (1996) menjelaskan bahwa perusahaan merupakan sebuah organisasi kerja di bidang bisnis yang mewadahi sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan.

Menurut Vuspasari (2011) pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi didirikan untuk memenuhi suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno dkk. (2022) dalam sebuah perusahaan, akan selalu dilakukan usaha untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selaras dengan itu, Nawawi (1996) juga berpendapat bahwa organisasi atau perusahaan merupakan proses kerjasama sejumlah manusia, dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Astrini dkk. (2015) mengungkapkan tujuan dari sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis adalah untuk memaksimalkan nilai dari perusahaan. Vuspasari (2011) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia. Selaras dengan itu, Lestary (2017) juga mengungkapkan hal sama bahwa alasan serta tujuan dari dibentuknya sebuah organisasi karena berdasarkan visi yang dimana memiliki kepentingan untuk manusia dan dalam pelaksanaan misi dikelola, diurus dan diwujudkan oleh manusia.

Silaen (2021) mengungkapkan alasan sumber daya manusia jadi sangat penting dalam perusahaan adalah karena berhubungan langsung dengan produktivitas, dimana jika produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan juga akan meningkat dan peningkatan produktivitas ini cukup berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selaras dengan itu Nurrahmi dkk. (2020) turut mengungkapkan peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dominan, karena merupakan sebuah motor penggerak dan merupakan sebuah faktor keberhasilan yang utama. Menurut Irawati dan Carollina (2017) karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membuat tercapainya tujuan atau target yang sudah ditetapkan dari sebuah perusahaan.

Dalam mewujudkan tujuan dari organisasi, karyawan kerap kali dihadapkan pada kendala yang dapat menjadi penghalang dalam terwujudnya tujuan tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan pada lima karyawan yang sedang bekerja pada sebuah perusahaan swasta yang berada di Jogja menunjukkan kesamaan jawaban yaitu, karyawan selalu mendapat tekanan untuk dapat memberikan kinerja yang baik dan kontribusi secara maksimal demi keberhasilan perusahaan untuk dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, bahkan terkadang perusahaan mengharapkan karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif dan memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi saat ini yang semakin pesat agar semakin efisien menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Selain itu, dari hasil wawancara juga mengungkapkan, karyawan menyadari bahwa performa yang mereka miliki sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan, saat karyawan memberikan kinerja yang baik dalam artian karyawan dapat mengerjakan *jobdesk* dengan maksimal, sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan, namun begitupun sebaliknya, saat karyawan kurang maksimal menunjukkan kinerja, maka pekerjaan yang dihasilkan pun kurang maksimal, sehingga memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Tsauri (2014) mengungkapkan kinerja sebagai pencapaian yang merupakan hasil dari rangkaian kegiatan kerjasama antar anggota dan komponen dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil dari tugas yang telah kita laksanakan. Menurut Chairunnisah (2021) kinerja merupakan salah satu modal yang cukup penting bagi suatu perusahaan, sehingga menjadi hal yang seharusnya diperhatikan dengan baik oleh pemimpin perusahaan.

Tsauri (2014) menjelaskan mengenai konsep kinerja, yang pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yakni kinerja organisasi serta kinerja karyawan atau secara individu. Kinerja organisasi dapat diartikan sebagai hasil kerja secara menyeluruh dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai secara perseorangan yang memiliki masing-masing tugas dan tanggung jawab yang berorientasi terhadap tujuan dari organisasi, yang dimana dalam organisasi ada hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi (Tsauri, 2010).

Mangkunegara (2006) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan dalam perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas, itu berarti bahwa ketika karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil kerja yang baik disebut dengan sebuah kinerja. Selaras dengan itu, Yuniarti (2021) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar kualitas dan kuantitas guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu, Poniarsih (2019) mengungkapkan kinerja lebih pada capaian tugas yang terukur pada kurun waktu yang ditentukan, yang terdiri dari produktivitas kerja, komitmen, loyalitas, sikap dan perilaku, serta usaha pengembangan diri. Menurut Mangkunegara (2006)

kinerja memiliki 3 aspek yaitu kualitas yang mengacu pada kualitas kerja dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, kuantitas yang mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam satu hari untuk bekerja, dan tanggungjawab yang mengacu pada kesadaran dan kewajiban yang harus dimiliki oleh setiap karyawan demi terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan data penelitian Vuspasari (2011) yang dilakukan pada 31 subjek yang merupakan karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja yang masuk pada kategori tinggi sebanyak 6 orang atau 19%. Sedangkan 9 orang atau 29% menyatakan bahwa kinerja berada pada kategori sedang. Namun sebanyak 16 orang atau 52% orang responden yang kinerjanya berada pada kriteria rendah. Selanjutnya, pada penelitian Nasyroh dan Wikansari (2017) yang dilakukan kepada 30 subjek yang merupakan karyawan dari PT. Perdagangan Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang diambil dari 4 divisi berbeda yaitu divisi umum, penjualan, *human resource management* dan pengadaan. Dimana responden dari divisi umum sebanyak 4 orang atau (13,33%), divisi penjualan sebanyak 6 orang (20,00%), divisi *human resource management* sebanyak 13 orang atau (43,33%) dan divisi pengadaan sebanyak 7 orang atau (23,33%) ditemukan bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan dari divisi *human resource management* sebesar 40,06% dan rata-rata kinerja karyawan dari divisi di luar *human resource management* sebesar 36,69%. Yang berarti rata-rata nilai kinerja karyawan divisi *human resource management* lebih besar dibandingkan dengan rata-rata nilai kinerja karyawan di

luar divisi *human resource management*. Dari hasil tersebut diperoleh data penelitian keseluruhan yang dikumpulkan dari penelitian Nasyroh dan Wikansari (2017) terhadap 30 subjek, terdapat 4 subjek (13,33%) memiliki kinerja yang rendah, 22 subjek (73,34%) memiliki kinerja sedang dan 4 subjek (13,33%) memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ yang dimana perusahaan ini merupakan perusahaan pengembang yang bergerak di bidang retail dan perhotelan yang terletak di kota Yogyakarta yang menaungi 4 unit bisnis dengan yang terdiri dari dua unit hotel dan dua unit pusat perbelanjaan. PT. XYZ didirikan pada tahun 2010 dengan tujuan dapat menjadi bagian dari pembangunan ekonomi dan pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. XYZ memulai bisnisnya di bidang perhotelan dengan mendirikan Hotel A pada tahun 2011, lalu pada tahun 2012 melakukan ekspansi dan memperluas perusahaan ke bisnis ritel dengan membangun sebuah pusat perbelanjaan yang lokasinya terhubung dengan Hotel A, PT. XYZ terus mengembangkan perusahaan dengan menghadirkan pusat perbelanjaan terbaru yang resmi didirikan pada tahun 2019, dan yang terbaru adalah Hotel B yang terletak di pusat kota Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara langsung terhadap HR Corporate Manager PT. XYZ yang dilakukan pada tanggal 17 januari tahun 2024 diketahui bahwa jumlah total karyawan PT. XYZ sebanyak 632 karyawan yang tersebar di empat unit bisnis yang berada di bawah naungan PT. XYZ dan juga *holding company* yang terdiri dari 44 karyawan. Setiap unit memiliki standarnya masing-masing dalam mengontrol kinerja karyawan yang ada agar tujuan dari perusahaan bisa terwujud,

lalu untuk standar secara menyeluruh dan berlaku secara umum berasal dari *holding company*.

Berdasarkan hasil wawancara yang ada, diketahui bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja karena angka *turnover* yang tinggi dalam perusahaan. Hal ini mengakibatkan terjadinya gangguan dalam kontinuitas, kehilangan pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang ditinggalkan. Fenomena ini menciptakan ketidakpastian diantara tim, mengurangi motivasi dan menghambat pembangunan budaya kerja yang stabil sehingga mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan serta mempengaruhi produktifitas dan kualitas layanan atau pekerjaan.

Penurunan kinerja yang terjadi ditandai dengan inisiatif karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menurun, hal ini dilihat dari semangat kerja yang dimiliki karyawan mulai menurun seperti kedisiplinan yang dimiliki karyawan mulai menurun yang dilihat dari waktu kedatangan karyawan dimana banyak karyawan yang sering datang terlambat sehingga penggunaan waktu saat bekerja menjadi kurang efisien dan maksimal, lalu dari segi pengerjaan tugas kerap tidak sesuai dengan timeline yang ada sehingga mengharuskan karyawan mengerjakan diluar jam kantor, yang kemudian berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan yang buruk, sehingga dapat menghambat produktifitas dari perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain itu, kualitas kerja yang dihasilkan akan ikut menurun jika hal tersebut terus dibiarkan terjadi. Oleh karena itu, dalam hal ini peran penting dari *holding company* sangat dibutuhkan, karena *holding company* merupakan perusahaan induk

yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kinerja secara keseluruhan unit yang ada. Namun upaya yang akan dilakukan tidak akan berjalan baik sampai pada setiap unit jika tidak diterapkan dari atas terlebih dahulu dalam hal ini yang dimaksud adalah *holding company* itu sendiri. HR Corporate Manager mengatakan bahwa segala upaya yang dilakukan termasuk standar kerja harus diperkuat dari holding terlebih dahulu agar saat penerapannya bagi setiap unit akan berjalan dengan baik karena atasan sudah memahami hal tersebut terlebih dahulu dan lebih mudah untuk dikontrol.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang seharusnya menjadi prioritas dalam sebuah perusahaan dan tidak boleh diabaikan, proses produksi dalam perusahaan akan terhambat bahkan terancam gagal apabila terjadi kekeliruan di dalamnya, oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan kompeten dengan harapan dapat memberikan pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan yang ada agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas untuk diri sendiri dan tentu saja untuk perusahaan tempat karyawan bekerja (Putri dkk., 2022). Pada dasarnya kinerja mencakup perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, oleh karena itu perusahaan perlu dalam melakukan peningkatan kinerja sebab hal tersebut dapat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Dipang, 2013).

Menurut Gibson (2012) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang dan juga demografis.

Faktor psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Serta faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan dukungan, struktur, serta *job design*. Lalu, dalam penelitian Menurut Cormick dan Tiffin (dalam penelitian Widhiastuti, 2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, faktor individu adalah faktor yang berasal dari diri setiap karyawan di perusahaan yang meliputi sifat-sifat fisik, kondisi psikis atau psikologis (mempengaruhi persepsi), motivasi, umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Lalu faktor situasional yang merupakan faktor yang berasal dari lingkungan perusahaan yang meliputi kondisi kerja, keadaan lingkungan, kebisingan ataupun ventilasi. Serta faktor sosial dan organisasi merupakan faktor yang berasal dari perusahaan itu sendiri yang meliputi penghargaan (kompensasi), kompetensi, pelatihan, kebijakan, dan peraturan perusahaan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, faktor psikologis atau psikis menjadi salah satu penyebab tinggi atau rendahnya tingkat kinerja yang dimiliki karyawan karena dapat bergantung pada positif atau negatifnya persepsi yang dimiliki oleh karyawan (Arshadi & Hayavi, 2013).

Persepsi merupakan sebuah proses individu memberikan makna pada lingkungannya (Gibson, 2012). Persepsi adalah sebuah proses dari dalam diri manusia dalam memahami lingkungan yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi (Rivai & Mulyadi, 2012). Lalu Persepsi menurut Leavitt (dalam penelitian Sobur, 2003) dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara pandang seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana

seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Berdasarkan teori yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan cara pandang seseorang dalam memahami dan mengartikan sesuatu.

Dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi karyawan tentu saja perlu mendapatkan dukungan dari organisasi agar dapat memberikan kinerja secara maksimal. Menurut Sawitri (2017) dukungan organisasi merupakan upaya untuk memberikan penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan pada perusahaan. Robin dan Judge (2008) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat dimana perusahaan menghargai kontribusi dan menghargai kesejahteraan dari karyawan. Jadi ketika karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh perusahaannya maka karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang baik (Arshadi & Hayavi, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti faktor persepsi yang berfokus pada dukungan yang organisasi, karena dukungan organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap persepsi karyawan, dimana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi atau sering disebut dengan *perceived organizational support* (POS) ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dukungan organisasi yang dirasakan ini, memiliki peran yang dapat menjadikan karyawan memiliki rasa aman dan nyaman, serta merasa kontribusinya dihargai oleh perusahaan dan perasaan ini akan muncul dibenak karyawan, sehingga kinerja yang diberikan karyawan dapat maksimal (Khairunnisa, 2023).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) merupakan sebuah persepsi karyawan mengenai bagaimana perusahaan mengakui pencapaian yang dilakukan oleh karyawan dan sejauh mana perusahaan dapat menilai kontribusi karyawan dan kepedulian pada kesejahteraan karyawan. Menurut Robbin dan Judge (2015) *perceived organizational support* (POS) mengacu pada tingkat keyakinan yang dimiliki oleh karyawan untuk perusahaan dalam memberikan penghargaan pada kontribusi dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan yang dimiliki. Hal ini selaras dengan pernyataan Sahrah (2017) bahwa *perceived organizational support* atau biasa disingkat dengan POS dapat diartikan dukungan dari organisasi yang dipersepsikan dengan kepercayaan global yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan dan mempertimbangkan kehidupan serta tujuan yang akan dicapai yang dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan 3 aspek dari *perceived organizational support* (POS) yaitu, aspek keadilan (*fairness*), aspek dukungan atasan (*supervisor support*), dan aspek penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan (*organizational rewards and job conditions*).

Muniarsih dan Sudarma (2016) menyebutkan dukungan organisasi yang dapat diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas yang layak dan memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang efisien. Mursidta (2017) juga mengungkapkan dukungan organisasi dari perusahaan

terhadap karyawan dapat ditunjukkan dengan memberikan keadilan untuk karyawan, dukungan dari *supervisor* terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Mujiasih (2015) mengungkapkan dukungan organisasi merupakan hal yang selalu diharapkan oleh karyawan ditempat kerja, karena merupakan upaya memberikan penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan pada karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan. Jika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapan maka karyawan akan dengan sendirinya memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada perusahaan, dan tidak akan pernah meninggalkan perusahaan, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Selaras dengan itu Kambu (2012) menyatakan bahwa persepsi karyawan yang baik karena adanya dukungan dari perusahaan akan menimbulkan rasa “hutang budi” terhadap perusahaan sehingga munculnya rasa untuk wajib membayarnya.

Afzali dkk. (2014) menjelaskan bahwa pada dasarnya *perceived organizational support* (POS) merupakan sebuah bentuk pertukaran sosial yang adil antara atasan dan karyawan dengan fokus pada kualitas hubungan yang dihasilkan menjadi lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Menurut Shanock dan Eisenberger (2006) karyawan yang mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan akan memiliki persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan, pendekatan ini didasari oleh norma timbal balik atau yang dikenal juga sebagai pendekatan pertukaran sosial. Menurut Arifin dan Darmawan (2021)

karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan akan menguatkan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan dan kemudian mengembangkan hubungan yang positif dengan perusahaan tempat karyawan bekerja.

Dari penjelasan yang ada di atas, diketahui bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat berhubungan dengan kinerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki POS yang baik terhadap perusahaan maka akan cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi atau positif. Dukungan organisasi dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan apabila secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas sehingga memberikan kinerja terbaik di luar tugas-tugas resminya karena merasa bahwa organisasi memberikan dukungan atau hal-hal yang diharapkan (Fatdina, 2009). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Afzali, dkk (2014) bahwa POS yang positif akan mengarahkan karyawan untuk memiliki sifat-sifat yang positif dalam perusahaan, salah satu contohnya adalah bekerja lebih baik untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Dari hasil penelitian Arshadi dan Hayavi (2013) dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta kontribusi karyawan dalam organisasi. Monnastes (2010) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan akan membuat mereka merasa memiliki kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Selaras dengan itu Arifin dan Darmawan (2022) mengatakan bahwa jika karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk balas budi, dengan peningkatan perilaku kerja dan peran yang lebih baik. Namun hasil berbeda

yang ditemukan dalam penelitian Kambu dkk. (2011) bahwa *perceived organizational support* (POS) tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dibahas di atas, terdapat perbedaan dalam hasil dan kesimpulan yang dihasilkan, sehingga hal ini lah yang membuat peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian yang ada di atas mengenai latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian yaitu apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan kinerja pada karyawan PT. XYZ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada uraian serta rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan kinerja pada karyawan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini nantinya diharapkan agar memiliki manfaat:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan *perceived organizational support* (POS) dengan kinerja pada karyawan PT. XYZ

b. Manfaat praktis

1. Bagi karyawan

Diharapkan dapat memberikan wawasan bagi karyawan mengenai salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu *perceived organizational support* (POS). Dengan mengetahui faktor tersebut diharapkan menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk dapat menyesuaikan dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan dan dapat memberikan kinerja yang bagus dalam perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan informasi dari penelitian ini bisa dijadikan sumber referensi kepada perusahaan yang memiliki perhatian kepada kinerja karyawan sehingga bisa mengetahui dan menyesuaikan antara kebijakan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan *perceived organizational support* (POS) pada karyawan PT. XYZ.