

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat saat ini menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Wirawan (2015) sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan proses produksi yang menghasilkan barang dan jasa. Dalam suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan gudang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tidak dapat ditiru oleh pesaing. Di sisi lain, karyawan sebagai manusia juga memiliki perasaan dan emosi yang dapat berubah-ubah serta kebutuhan yang perlu dipenuhi. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah profit, untuk mencapai profit yang maksimal maka kinerja perusahaan pun harus baik. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan jika karyawan yang dimiliki melakukan usaha terbaik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena sumber daya manusia berperan langsung dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang dilakukan perusahaan dan juga sebagai pengendali komponen lain dari sistem pada perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Ketika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Hasil kinerja sebagai alat ukur oleh perusahaan dalam mencapai target organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Artinya, karyawan yang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan secara tepat dan cermat dalam hal waktu, tenaga maupun sumber daya perusahaan yang digunakan sehingga memberikan hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Rochmawan (2017) kinerja adalah suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan. Dalam hal ini kinerja dapat diartikan

apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu dalam pengerjaannya (Rangkuti, 2017). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor seperti sikap kerja, keterikatan karyawan, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Keempat faktor itu mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap kerja. Sikap kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan, karena sikap kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukan. Sikap kerja adalah sikap atau tindakan yang diambil terhadap pekerjaan, rekan kerjanya ataupun terhadap perusahaan (Johanes dan Nainggolan, 2021). Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan berkerja keras, jujur, dan tidak malas sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan (Muzdalifah, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah keterikatan karyawan. Menurut Macey et al (2009) dalam Sastro, Sunaryo dan Abs (2018) keterikatan karyawan adalah suatu berkontribusi

terhadap pekerjaan, rasa memiliki, loyalitas dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi dan senang dilibatkan dalam pekerjaan untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Keterikatan karyawan dapat diartikan sebagai energi dan motivasi positif yang dimiliki karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi maka kinerja semakin baik dan berakibat pada semakin baiknya kinerja perusahaan (Siahaan, 2020).

Selain faktor sikap kerja dan keterikatan karyawan, faktor lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Frismandiri (2007) karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan. Sehingga dapat menempatkan karyawan pada posisi dan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dikuasai oleh karyawan tersebut.

Fatmah (2017) menyebutkan karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu kondisi pekerjaan yang dapat menentukan kesesuaian seseorang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur

dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang dilaksanakan (Margareta, Sunaryo dan Priyono, 2020). Maka dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada jenis pekerjaan apa yang akan diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam menunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya dukungan organisasi. Menurut Siwi, Karnowahadi dan Inayah (2018) dukungan organisasi sebagai suatu keyakinan global karyawan terhadap organisasi tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Bukan hanya mengandalkan hasil, tetapi juga memperhatikan bagaimana prosesnya. Dukungan organisasi dapat diberikan melalui gaji atau tunjangan, fasilitas tempat kerja yang memadai, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan yang baik antar karyawan, sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan merasa lebih dihargai sehingga karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap tugas pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat (Irianti dan Bernarto, 2021).

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Fibriana (2018) meneliti tentang pengaruh sikap kerja, kepribadian karyawan dan keterampilan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Rendeng Kudus. Muchlisin dan Rahardja (2019) meneliti tentang pengaruh pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalika Intergraha Semarang.

Selanjutnya, penelitian yang di lakukan oleh Agustinus, Parwita, Suryani dan Sudiarti (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Haris, Semmaila dan Serang (2020) tentang pengaruh dukungan organisasi, keterikatan kerja dan nilai kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makasar.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor sikap kerja, faktor keterikatan karyawan, faktor karakteristik pekerjaan dan faktor

dukungan organisasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Penelitian ini penting dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari sikap kerja, keterikatan karyawan, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi.

Salah satu perusahaan di Yogyakarta adalah CV. Kairos Victor Kreasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang memproduksi berbagai model tas, lokasi di Jalan. Kasongan No.88, Kajen, Bangunjiwo, Kec. Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Didirikan pada tahun 2003, selain memasarkan produknya di seluruh wilayah Indonesia perusahaan juga mengembangkan usahanya dengan menjalin kerjasama dengan berbagai merek terkenal dari dalam dan luar negeri seperti Eiger, Nevada, Cole, Connexion, Weinbreiner, North Star, Adinata, Joker Bali, Surper Girl, Volcomm, Nomade, American Tourister dan Walser. CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta memiliki prioritas untuk dapat selalu memberikan produk dengan kualitas terbaik dan memberi layanan yang memuaskan bagi pelanggan, sehingga untuk mewujudkannya diperlukan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 29 Juni 2021 dengan Bapak Juara Haposan selaku HRD dan Factory Manager CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta, permasalahan berkaitan dengan sikap kerja karyawan bagian produksi atasan mengeluhkan bahwa terdapat karyawan pada saat bekerja bermalas-malasan sehingga karyawan tersebut tidak dapat

memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki sikap kerja yang tidak begitu baik terhadap pekerjaannya. Terdapat pula karyawan yang saat bekerja mencuri-curi kesempatan untuk beristirahat dan mengobrol dengan rekan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang antusias terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut kurang terikat dengan perusahaan.

Berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dijelaskan oleh Bapak Juara bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan karyawan tersebut mengeluhkan bosan terhadap aktivitas pekerjaannya yang monoton. Dengan ini perusahaan kurang mempertimbangkan bakat dan minat karyawannya. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan memiliki fasilitas kerja yang memadai dan juga lingkungan kerja yang mendukung seperti ruang kerja yang nyaman dan juga bersih, tetapi perusahaan belum memberikan pelatihan kerja secara khusus kepada karyawannya. Hal ini menunjukkan jika dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang maksimal.

Selanjutnya, kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan. Dalam hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan bagian produksi selama 3 tahun terakhir. Berikut adalah data penilaian kinerja dari karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta, pada data tabel 1.1 sebagai berikut:



**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi****CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta**

Tahun	Penilaian				Jumlah
	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	
2018	9	22	16	2	49
2019	3	23	8	0	34
2020	4	16	10	2	32

Sumber: CV. Kairos Victor Kreasindo (2021)

Dari data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta belum sesuai harapan karena karyawan dengan penilaian baik lebih banyak daripada karyawan yang memiliki penilaian sangat baik. Penilaian yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan: (1) kedisiplinan, dengan bobot 12% ; (2) perencanaan kerja, dengan bobot 30% ; (3) kepribadian, dengan bobot 35% ; dan sikap, dengan bobot 23%. Penurunan kinerja karyawan bagian produksi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adanya pengurangan jumlah karyawan bagian produksi oleh perusahaan dan masih rendahnya antusias karyawan terhadap pekerjaannya. Kemajuan dan keberhasilan organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada para karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu berkerja keras, disiplin, jujur dan tanggungjawab akan menentukan prestasi kerja karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud ingin meneliti permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan bagian produksi di CV. Kairos Victor Kreasindo dengan Judul: **“PENGARUH SIKAP KERJA, KETERIKATAN KARYAWAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. KAIROS VICTOR KREASINDO YOGYAKARTA”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo ?
2. Apakah variabel keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo ?
3. Apakah variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo ?
4. Apakah variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat yang diperoleh secara teoritis dari penelitian ini adalah pemahaman tentang pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pengetahuan mengenai sikap kerja, keterikatan karyawan, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga

diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat secara praktis dari penelitian ini bagi perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada CV. Kairos Victor Kreasindo mengenai pengaruh sikap kerja, keterikatan karyawan, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

#### **1.5. Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka diperlukan adanya batasan masalah. Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian ini lebih terfokus, ruang lingkup penelitian lebih jelas, dan terarah pada sasaran. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini ialah penelitian hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta, pemilihan divisi produksi pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan mengalami penurunan jumlah produksi yang salah satunya di sebabkan oleh kinerja para karyawan yang kurang baik. Masalah ini diketahui oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan CV. Kairos Victor Kreasindo Yogyakarta dan dengandibuktikan pada data prestasi kerja karyawan bagian produksi yang mengalami penurunan.