

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, pertumbuhan ekonomi telah menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat dalam dunia usaha. Persaingan yang ketat menjadi suatu tantangan bagi setiap perusahaan. Situasi ini menuntut perusahaan untuk efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) guna menanggapi perubahan dalam lingkungan bisnis. SDM dianggap sebagai faktor penting yang menentukan keberlangsungan eksistensi sebuah perusahaan. Kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan memiliki potensi untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Hali, 2019). Oleh karena itu, ketika perusahaan memiliki SDM yang berkualitas, maka hal tersebut berpotensi meningkatkan daya saing sehingga kinerja perusahaan pun meningkat. Mengingat peran krusial SDM dalam persaingan bisnis, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan guna meraih keunggulan dalam lingkungan bisnis (Wahyuni, 2019).

Persaingan bisnis juga terjadi pada perusahaan industri manufaktur. Banyaknya jumlah perusahaan dalam sektor ini dan kondisi pertumbuhan ekonomi, yang menjadi pemicu persaingan ketat diantara perusahaan manufaktur. Perusahaan-perusahaan berusaha keras untuk bertahan dan bersaing di pasar global saat ini. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika memiliki kinerja karyawan yang baik (Efrina, 2022). Dalam lingkup perusahaan, penting bagi

seorang karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal, karena hal tersebut akan memberikan dukungan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan (*Job Performance*) merupakan tingkat pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya (Irawati et al., 2021). Banyak faktor yang memengaruhi *job performance*, salah satunya yaitu dukungan organisasi (*organizational support*). Kinerja yang optimal sering kali dikaitkan dengan dukungan positif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dukungan ini membantu karyawan merasa dihargai dan mendorong mereka untuk memberikan respon positif yang ditunjukkan dengan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan tingkat dukungan yang diberikan kepada karyawan guna mencegah penurunan dalam kinerja mereka (Syarifudin et al., 2022).

PT Albasi Priangan Lestari yang berada di Kota Banjar, Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer sumber daya manusia (SDM), ditemukan bahwa perusahaan sering dihadapkan dengan situasi dimana kinerja karyawan tidak mencapai tingkat optimal. Adapun data produksi karyawan pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi PT Albasi Priangan Lestari
Periode Januari – Desember 2022

No	Bulan	Targetan	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Januari	375.000	343.781	91%
2	Februari	285.000	248.368	87%
3	Maret	375.000	341.089	90%
4	April	283.000	235.586	83%
5	Mei	185.000	136.586	74%
6	Juni	348.000	303.159	87%
7	Juli	310.000	257.659	83%
8	Agustus	255.000	202.999	80%
9	September	220.000	174.352	79%
10	Oktober	115.000	89.010	77%
11	November	90.000	64.635	72%
12	Desember	120.000	91.621	76%

Sumber: Data Olahan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar 2023

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwasannya selama tahun 2022 pencapaian target produksi pada PT Albasi Priangan Lestari hanya mencapai rata-rata 81% dari target 100%, hal ini menunjukkan bahwa *job performance* pada PT Albasi Priangan Lestari masih lebih rendah dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya dukungan dari perusahaan terkait lingkungan dan fasilitas/penyediaan peralatan yang masih kurang memadai, seperti adanya peralatan dan mesin yang rusak, yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahan dalam proses produksi sehingga menghasilkan produk cacat. Karena hal tersebut, karyawan harus melakukan perbaikan berulang, dan mengakibatkan proses produksi menjadi kurang efektif dan efisien, serta menurunkan mutu kualitas produk. Hal ini juga berdampak pada kondisi karyawan, dimana semangat kerja mereka menurun, yang mengakibatkan beberapa karyawan sering absen dari tugasnya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, salah satu faktor yang memengaruhi *job performance* adalah dukungan organisasi (*organizational support*). *Organizational support* merupakan pemahaman yang dimiliki karyawan mengenai cara organisasi menghargai kontribusi mereka serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Ketika organisasi menghargai setiap kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka, hal itu akan menciptakan keterikatan yang kuat pada karyawan. Keterikatan ini tercermin dalam kontribusi yang tinggi dan tingkat dedikasi yang besar dari karyawan. Jika semua aspek ini terjadi, kinerja organisasi akan meningkat secara signifikan, sehingga mempermudah perusahaan dalam meraih kesuksesan (Prastyo & Frianto, 2020).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar & Pasaribu (2022) yang menyatakan bahwa *organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya dukungan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula *job performance*. Selain itu, terdapat penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian tersebut diantaranya yaitu hasil penelitian dari Ambarsari et al., (2021) dan Karlinda et al., (2022) yang menyatakan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini berarti bahwa, jika karyawan didukung dengan baik, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan umpan balik yang ditunjukkan dengan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Akan tetapi, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *organizational support* tidak berpengaruh terhadap *job performance* (Fitriani et al., 2022). Penelitian ini menjelaskan bahwa *organizational support* tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk meningkatkan *job performance*, serta menunjukkan bahwa ada atau tidaknya *organizational support* tidak dapat memengaruhi *job performance*. Berdasarkan kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *organizational support* terhadap *job performance* dengan melibatkan variabel lain sebagai mediasi. Salah satu variabel yang menjadi dampak dari *organizational support* adalah *employee engagement*.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa *organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan *employee engagement* (Imran et al., 2020). Keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah keadaan mental/pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang mencakup tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, 2018). Adapun penelitian lain yaitu Firnanda & Dewie (2021) dan Andriany & Meiyanto (2021) menyatakan bahwa *organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Jadi, ketika perusahaan memberikan dukungan yang baik kepada karyawan, maka *employee engagement* terhadap perusahaan akan meningkat.

Job Performance memiliki keterikatan dengan berbagai variabel, termasuk *employee engagement*. Adapun penelitian Asri (2020) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil penelitian

tersebut sejalan dengan penelitian Arifin et al., (2021) dan Irawati et al., (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi pula *job performance*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dikemukakan mengenai PT Albasi Priangan Lestari yang mengalami permasalahan dalam *job performance* pada tahun 2022 yang mana faktor tersebut disebabkan oleh kurangnya *organizational support*, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (Survey Pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam sebuah perusahaan, penting bagi seorang karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal, karena hal tersebut akan memberikan dukungan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini, PT Albasi Priangan Lestari sedang mengalami permasalahan dalam *job performance*, yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target produksi pada PT Albasi Priangan Lestari. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan oleh kurangnya *organizational support* dari perusahaan yang berdampak pada tingkat *job performance* karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian mengemukakan bahwa *organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance* (Siregar & Pasaribu, 2022), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa *organizational support* tidak berpengaruh terhadap *job performance* (Fitriani et al., 2022). Dari hasil tersebut

terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya, maka perlu dibuat pemodelan penelitian baru mengenai *organizational support* terhadap *job performance*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada PT Albasi Priangan Lestari, maka dapat diidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana *Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan *Job Performance* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan *Job Performance* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari
2. Pengaruh *Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari
3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari

4. Pengaruh *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Albasi Priangan Lestari

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya sebagai referensi bacaan mengenai pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan penelitian selanjutnya bagi pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak PT Albasi Priangan Lestari sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi untuk mencegah terjadinya penurunan *job performance*.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Albasi Priangan Lestari yang berlokasi di Jalan Batulawang KM. 3, Kecamatan Pataruman, Kota Banjar, Jawa Barat.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023 sampai dengan bulan April 2024 dengan jadwal pada lampiran 1.