

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk memaksimalkan laba perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dimana sumber daya manusia (karyawan) merupakan penggerak dalam proses perencanaan sampai evaluasi operasional perusahaan. Maka bukan merupakan hal umum lagi jika perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja baik sebagai kekuatan utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk memaksimalkan output perusahaan. Untuk memiliki karyawan yang berkualitas dalam kinerjanya, karyawan bukan hanya dibekali dengan kemampuan dan keahlian tetapi juga diperlukan adanya dukungan dari pihak perusahaan untuk memotivasi secara terus-menerus agar karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya, serta melakukan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk kepedulian terhadap karyawan.

Ketika kinerja karyawan dimaksimalkan oleh pihak perusahaan, maka hal ini akan berpengaruh baik terhadap perusahaan yang akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang memuaskan, namun sebaliknya jika kinerja buruk akan menghasilkan hasil yang buruk (Weny et al., 2021). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan pasti memiliki keinginan untuk

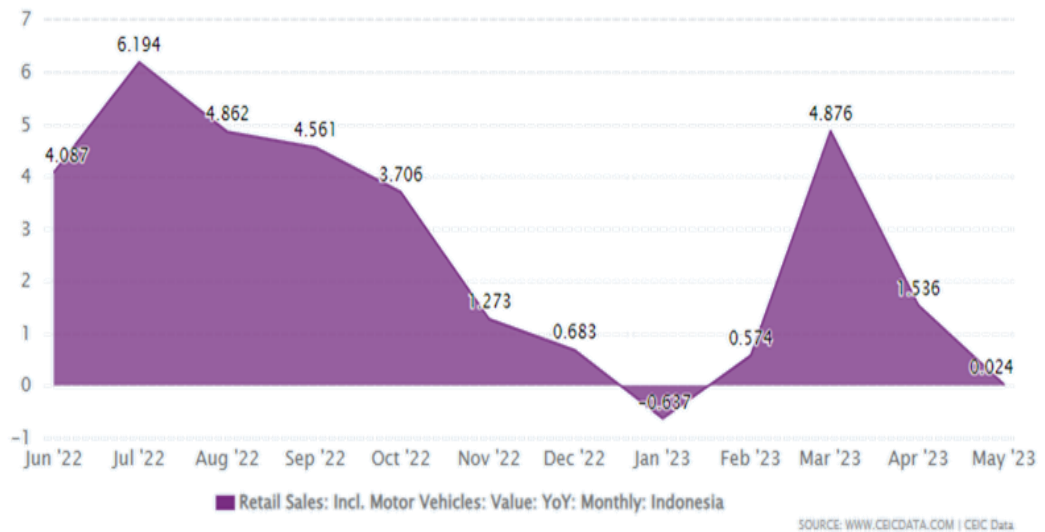
terus berkembang dalam karirnya sebagai cermin mereka dalam menilai kualitas dan kinerja dirinya serta merupakan bentuk dukungan yang diberikan perusahaan agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sangat baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hutabarat et al., 2023). Artinya semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat diindikasikan melalui *Perceived organizational support*. Dimana persepsi positif atau negatif dari karyawan terhadap perusahaan bergantung kepada perlakuan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Gemilang & Riana, 2021). Artinya semakin baik kontribusi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Mall Asia Plaza merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan bidang usaha retail Supermarket dan Departement Store, Building Management, Convention Hall, Hotel dan Restaurant yang ada di Tasikmalaya, yang beralamat lengkap di Jl. HZ. Mustofa No. 326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46126. Pertama kali berdiri dengan nama Asia Toserba dalam bentuk CV di Tasikmalaya, Jawa Barat pada Tanggal 21 April

1987, didirikan oleh tiga orang saudara bernama Tjong Tjien Mien, Tjong Djoen Mien dan Tjong Sun Ming. Kemudian, pada tanggal 21 Maret 1991, Asia Toserba membuka cabang kedua di Jl. Ahmad Yani, Garut, Jawa Barat. Setelah itu pada tanggal 24 Oktober 2003 Asia Toserba terjun ke dalam bidang minimarket yang dikenal dengan Asia Minimarket di Komplek Tasik Indah Plaza. Hingga akhirnya Asia toserba mendirikan sebuah tempat perbelanjaan yang sekarang di kenal dengan nama Plaza Asia di bawah bendera PT Asia San Prima Jaya.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan yaitu Ibu Bonnie Hastuti Yuniasih selaku Chief HRD Mall Plaza Asia Tasikmalaya menyatakan Divisi Supermarket merupakan divisi penting karena mengatur barang Primer yang dalam hal ini memiliki konsumen yang sangat banyak. Hal tersebut sejalan dengan data pertumbuhan ekonomi triwulan II 2023 yang tumbuh sebesar 5,17% (yoy) didukung oleh aktivitas konsumsi rumah tangga yang berkontribusi sebesar 53,31%. Konsumsi rumah tangga pada triwulan II 2023 tumbuh sebesar 5,23% (yoy). Hal ini mencerminkan terjaganya penguatan daya beli masyarakat yang ditopang stabilitas harga di dalam negeri serta meningkatnya pendapatan masyarakat seiring dengan keberlanjutan penciptaan lapangan kerja (Sambuaga, 2023).



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia

Berdasarkan data tersebut, Pertumbuhan Penjualan Ritel di Indonesia dilaporkan sebesar 0.0 % pada 2023-05. Rekor ini turun dibanding sebelumnya yaitu 1.5% (CEIC, 2023). Hal ini menjadi tantangan bagi pelaku bisnis ritel dalam mempertahankan bisnisnya, untuk menumbuhkan keuntungan jangka panjang (*competitive advantage*) melalui peningkatan kualitas kinerja yang diberikan agar menciptakan SDM yang unggul (Wijaya & Japutra, 2020). Untuk menjaga kualitas karyawan maka perlu adanya peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan melalui pengembangan karir yang jelas oleh pihak perusahaan.

Hasil wawancara dengan *chief* HRD Mall Plaza Asia Tasikmalaya Ibu Bonnie hastuti yuniasih penulis memperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan Supermarket Plaza Asia Tasikmalaya yang dianggap masih belum memuaskan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dilihat dari kinerja karyawan dengan melakukan *performance appraisal* (penilaian kinerja) setiap 3 (tiga) bulan sekali. Maka salah satu fokus dalam penelitian ini

adalah kinerja karyawan Divisi Supermarket Plaza Asia Tasikmalaya. Selain itu penulis juga memperoleh informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Bonnie Hastuti Yuniasih, hal lain yang menjadi perhatian yaitu dalam pengembangan karirnya, dimana belum ada kejelasan bagi karyawan untuk menaiki posisi/jabatan tertentu dalam jangka waktu tertentu meskipun telah lama bekerja. Karena belum ada kejelasan dalam pengembangan karir, ketika karyawan di promosikan karena ada jabatan yang kosong mereka memilih untuk berada di zona nyaman dimana hal ini berpengaruh terhadap persepsi karyawan Divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya yang tidak menginginkan kenaikan jabatan meskipun ada jabatan yang kosong.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu kiranya melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediator pada karyawan Divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya. Maka dari itu peneliti membuat proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Kasus pada Karyawan Divisi Supermarket Plaza Asia Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karir, *perceived organizational support* dan kinerja karyawan divisi supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *perceived organizational support* pada karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya ?
4. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya ?
5. Bagaimana *perceived organizational support* memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengembangan karir, *perceived organizational support* dan kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap *perceived organizational support* pada karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya
4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya
5. *Perceived organizational support* memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediator (Kasus pada Karyawan Divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya).

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan berfikir dan pengetahuan baik teori maupun aplikasi, dimana secara teori lebih memperdalam pemahaman dan penghayatan ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan dalam aplikasinya diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya.

2. Mall Plaza Asia Tasikmalaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan karir dan *perceived organizational support* untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya, selain itu diharapkan dapat menjadi pegangan dalam menentukan kebijakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan tambahan dari sumber informasi dalam menunjang perkuliahan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bacaan untuk penelitian lanjutan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Mall Plaza Asia Tasikmalaya yang beralamat di Jl. KHZ. Mustofa No. 326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46126.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung mulai dari pertengahan bulan Agustus 2023 hingga pertengahan bulan April 2024. Untuk waktu penelitian terlampir (Lampiran 1).