

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya persaingan di segala bidang, tak terkecuali di bidang bisnis yang sangat ketat dirasakan oleh para pebisnis. Membuat dinamika persaingan antar perusahaan dalam industri semakin tinggi. Untuk itu perusahaan dituntut memberikan pelayanan terbaik pada konsumen dan mitra bisnisnya. Dengan perkembangan ketatnya persaingan bisnis, hal ini juga menyebabkan sumber daya manusia dituntut agar memberikan performa (kualitas kerja) yang terbaik untuk perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting karena menjadi penentu keberlangsungan hidup perusahaan sehingga harus terus dilatih dan ditingkatkan kemampuannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2020).

Suatu riset menunjukkan bahwa 85% karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya. Hanya 19% karyawan di lingkup Asia Tenggara yang merasa terikat dengan apa yang dikerjakannya. Survei lain yang bernama “*State of the Global Workplace*” menyatakan bahwa hanya 24% pekerja Asia Tenggara yang merasa terlibat dengan pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa 3/4 karyawan merasa ada ketidakcocokan akan pekerjaan dan perusahaannya (Gallup, 2022).

Employee Performance merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui suatu gambaran tentang kemampuan, keterampilan dan hasil

kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya di tempat ia bekerja. Suatu pencapaian kinerja tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang paling penting dalam setiap pelaksanaan mengenai kesiapan, tingkat pendidikan, dan profesionalisme dalam pekerjaan.

Perceived Organizational Support adalah suatu faktor dalam memengaruhi *employee performance* dan keyakinan karyawan terhadap sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi dalam mengatasi kebutuhan sosio-emosional, kesejahteraan dan penghargaan yang karyawan peroleh sesuai dengan yang dijanjikan organisasi dari kontribusinya selama bekerja baik implisit maupun eksplisit. Penting bagi *employee* untuk memiliki kesempatan belajar, berkembang, bahkan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan kepercayaan diri karyawan.

Employee engagement juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan *employee performance* (kinerja karyawan). *Employee engagement* adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya komitmen, dedikasi dan loyal kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Ketika karyawan sudah merasa terikat (*engaged*) dengan organisasinya maka karyawan tersebut akan mempunyai suatu kesadaran terhadap bisnis.

CV Sukahati Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha pemotongan ayam dan memproduksi beberapa jenis produk olahan seperti ayam utuh (karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam *fillet (boneless)*

dalam kondisi *fresh* ataupun beku. CV Sukahati Pratama memiliki sebuah visi yaitu menjadi perusahaan Agrobisnis dan *Poultry* yang terpercaya, profesional dan modern yang menghasilkan produk halal dan menjangkau setiap pelanggan hingga mancanegara bahkan dapat mendukung kebermanfaatan bagi *stakeholder* dan masyarakat. Dan misinya yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang profesional, inovatif, bertaqwa, dan berbudaya kerja yang berorientasi terhadap masa depan yang lebih baik. Demi tercapainya visi dan misi tersebut, setiap karyawan dituntut supaya memberikan kinerja sebaik mungkin agar konsumen puas, meskipun dalam praktiknya masih ada permasalahan yang menjadi pengaruh pada kinerja karyawan.

Permasalahan umum yang dihadapi oleh CV Sukahati Pratama adalah masalah *employee performance* yang belum optimal sehingga dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Ditemukan suatu fenomena yang ada pada staf bagian produksi CV Sukahati Pratama, sesuai dengan indikasi yang digunakan sebagai acuan dalam *employee performance* (Silaen, 2021:6). Antara lain, hasil kerja staf masih belum banyak yang mencapai target, kurangnya keterampilan dan kemampuan dalam bekerja sehingga memengaruhi kualitas kerja. Seringkali staf tidak mampu menyelesaikan banyak tugas secara cepat yang akan memengaruhi kuantitas kerja.

Penyebab lainnya adalah karyawan terkadang tidak memaksimalkan waktu dalam bekerja, belum dengan adanya karyawan yang terlambat masuk, kurang teliti dalam pekerjaannya sehingga akan memakan waktu untuk mencapai target yang nantinya akan memengaruhi dari ketepatan waktu dalam kinerja. Perusahaan

kurang memperhatikan tujuan karyawannya, kurang dalam menyediakan fasilitas bagi karyawan dan karyawan kurang memaksimalkannya yang memengaruhi efektivitas. Komitmen karyawan dirasa kurang karena beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan dengan perasaan setengah hati atau keberatan dengan tugas yang diberikan dan tidak adanya rasa tanggung jawab yang akhirnya target pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan informasi yang telah didapat, ditemukan penilaian *employee performance* yang dilakukan secara berkala oleh internal perusahaan. Penilaian tersebut didasarkan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya seperti yang tercantum dalam Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Faktor yang Memengaruhi Penilaian KPI Staf Bagian Produksi CV Sukahati Pratama

No.	Kriteria yang Memengaruhi
1.	Ketepatan waktu pelaporan
2.	Kesalahan input data
3.	Kesalahan perhitungan data
4.	Jumlah keluhan atau komplain
5.	Nilai kepuasan bagian terkait

Sumber: Bagian HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (2024)

Penilaian *employee performance* yang dilakukan oleh internal perusahaan CV Sukahati Pratama pada tahun 2021-2023 menghasilkan angka yang fluktuatif. Terlihat dari Laporan Pencapaian Nilai KPI (*Key Performance Indicator*) bagian staf selama 3 (tiga) tahun berturut-turut (2021, 2022, 2023), seperti yang tertera pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Data Pencapaian Nilai KPI Staf Bagian Produksi CV Sukahati Pratama 2021-2023

Bagian	Target	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		Nilai	Nilai	Nilai
Operator	5	4,41	4,23	4,3
Reccording	5	4,23	4,15	4,05
Admin Factory	5	4,6	4,36	4,02

Sumber: Bagian HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (2023)

Dari Tabel 1.2 menunjukkan adanya dugaan bahwa kinerja karyawan bagian staf CV Sukahati Pratama masih belum optimal dilihat dari setiap bagian yang mengalami penurunan di tiap tahunnya, dan kinerja yang cukup tinggi mendekati target hanya dialami pada bagian admin factory di tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa *performance* karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan menghambat pencapaian *employee performance*.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) (Anggita Rinda Pratiwi & Muzakki, 2021; M Agustina, 2022). Hasil lain menunjukkan semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi *employee engagement* dan begitu juga sebaliknya (M Agung & Sowanya, 2019). Serupa dengan penelitian lain yang hasilnya keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam menjembatani atau memediasi dukungan organisasi (Nanda Claudia, 2019).

Maka dari itu *perceived organizational support* dan *employee engagement* harus menjadi suatu acuan untuk seluruh karyawan agar menghasilkan

peningkatan dalam kinerja karyawan (*employee performance*). Hal ini belum pernah dievaluasi oleh CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, oleh karena itu perlu dianalisis mengenai sejauh mana pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Melalui penelitian ini, penulis berharap mampu membantu CV Sukahati Pratama dalam menemukan pengaruh dan solusi yang konkrit mengenai *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan *employee performance*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance*, sehingga dikiranya perlu untuk diadakannya penelitian dan dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul:

“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagemnt* Terhadap *Employee Performance* (Survey Pada Staf Bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka masalah pokoknya dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana *perceived organizational support* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

2. Bagaimana *employee engagement* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Bagaimana *employee performance* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Perceived organizational support* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. *Employee engagement* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. *Employee performance* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* staf bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang bermanfaat untuk terapan ilmu bagi berbagai pihak, antara lain:

1.4.1 Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan terutama mengenai bidang yang diteliti, sehingga dapat menambah wawasan melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh semasa perkuliahan hingga melakukan perbandingan secara nyata di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan yang berarti dalam mengambil keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia untuk ke depannya.

c. Bagi Pembaca/Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi, informasi dan acuan pelengkap bagi yang membaca dan peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *employee performance*.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah jenis pengetahuan dan bermanfaat pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Sambong Jaya (depan Gardu Induk PLN), Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 8 bulan terhitung dari bulan Oktober 2023 sampai dengan Mei 2024.