

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A) LATAR BELAKANG**

Semakin pesatnya perkembangan teknologi maka semakin di tuntut untuk menjadikan SDM yang memiliki kualitas dan dapat beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Meskipun banyak digantikan dengan teknologi yang canggih, tetapi dalam menjalankan proses bisnis, SDM tetap dianggap sebagai hal yang paling penting dan utama. Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, sumber daya manusia harus dapat menyeimbangkan dengan memiliki pengetahuan yang luas, skill, sehingga sumber daya manusia dapat mengatasi suatu masalah secara cepat dan tepat. Setiap karyawan pastinya menginginkan yang terbaik. Hal ini dapat dimulai dengan memilih tempat kerja dan dukungan dari perusahaan. Ketika kinerja karyawan menurun, perusahaan akan merasakan penurunan dalam output perusahaan dan tentunya akan berdampak negatif pada perusahaan. Mengetahui hal ini, kinerja karyawan penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh banyak hal, seperti persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan efikasi diri.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas (Wibowo, 2007) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan

dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Dedi Kurniawan, A. Rahman lubiis, 2012). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja yang dapat di hindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. (Munandar 2008)

*Perception organizational support* mengacu pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini mencakup hal-hal seperti dukungan atasan, rekan kerja, keadilan, dan apresiasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *perception organizational support* yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Saraswathi et al., 2017) bahwa *Perception organizational support* sebagai faktor penting dari dalam diri sehingga mendorong seseorang melakukan usaha yang lebih optimal. Dukungan *perception organizational support* memiliki potensi untuk memengaruhi hubungan antara *self efficacy* karyawan dan kinerja karyawan, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan dan di dukung dengan *perception organizational support* yang juga tinggi maka usaha untuk mencapai kinerja akan tercapai. Bahwa apabila karyawan memiliki *perception organizational support* yang dirasakan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi dengan membangun kemampuan *self efficacy*. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja SDM dapat meningkat bila didukung dengan dukungan organisasi yang dirasakan serta efikasi diri. (Riyanto et al., 2020)

*Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi situasi sulit dan mencapai tujuan. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, bersemangat, gigih menghadapi rintangan, dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan *self efficacy* rendah mudah menyerah dan kinerjanya cenderung buruk. (Anisagita & Murniningsih, 2021) menemukan bahwa *self efficacy* dan

*Perception organizational support* yang dirasakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perilaku kewargaan organisasi diidentifikasi sebagai variabel mediasi dalam. bahwa keterkaitan antara efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara simultan (bersama-sama) dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat, artinya makin baik efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan, maka makin baik pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, makin rendah efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan, maka makin rendah pula kinerja karyawan. (Jaya Sutisna & Agustina, 2022)

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara terpisah, penelitian mengenai efek interaksi antara *Perception organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perception organizational support* dan *self efficacy* baik secara terpisah maupun interaksinya terhadap kinerja karyawan.

*Perception organizational support* dan *self efficacy* yang dilakukan pada CV Daun Mas memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. CV Daun Mas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penghasil minyak adsiri. Pra survey yang peneliti temukan melalui pemilik perusahaan sering kali mengalami ketidak terpenuhinya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dikarenakan para karyawan tidak mendapatkan dukungan atau motivasi dari perusahaan, sehingga para karyawan tidak memiliki kepercayaan untuk dapat menyelesaikan tugas, yang

mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun. Dibawah ini adalah data penjualan perusahaan yang dilakukan oleh CV Daun Mas.

**Tabel 1.1 Data REKAPITULASI HASIL PRODUKSI Minyak Adsiri CV Daun Mas, Tahun 2022**

No.	Periode per bulan	Volume Produksi (ton)
1	Januari 2022	1
2	Februari 2022	1
3	Maret 2022	1,5
4	April 2022	2
5	Mei 2022	1,5
6	Juni 2022	2
7	Juli 2022	2
8	Agustus 2022	1,5
9	September 2022	1,5
10	Oktober 2022	1
11	November 2022	1
12	Desember 2022	1

*Sumber : CV Daun Mas (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat produksi tertinggi yaitu pada bulan April, Juni dan Juli dengan total produksi sebanyak 2 ton dan tingkat produksi terendah pada bulan Oktober sampai bulan Februari disebabkan oleh musim hujan dengan total produksi total perbulan Oktober samapai Februari sebanyak 1 ton produksi. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat produksi yang dihasilkan oleh CV Daun Mas mengalami penurunan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan CV Daun Mas di tahun 2022 tidak tercapai yang seharusnya pada bulan Maret, Mei, Agustus dan September yang seharusnya target produksi 2 ton menurun menjadi 1,5 ton produksi. Dengan tidak tercapainya target produksi pada tahun 2022 yang telah ditentukan oleh perusahaan CV Daun Mas, hal tersebut dibuktikan berdasarkan wawancara dari pemilik CV Daun Mas bahwa beliau merasakan terjadinya penurunan dari kinerja karyawannya, sedangkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan bahwa karyawan

tidak merasakan *perceived organizational support* dari perusahaan CV Daun Mas dalam bentuk seperti kurangnya apresiasi atas kinerja karyawan, perusahaan CV Daun Mas kurang memperhatikan keluhan dan masukan dari karyawan, oleh sebab itu akan berdampak pada *self efficacy* karyawan yang akan menurunkan kinerja karyawan disebabkan karyawan merasa tidak bisa percaya diri untuk bisa menyelesaikan tugas tertentu saat bekerja karena rasa percaya diri karyawan menurun yang akan berdampak pada kinerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan niat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kinerja dikaitkan dengan konsep kemampuan karena untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas yang terbaik. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini menjelaskan terkait pentingnya *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV Daun Mas dalam mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, kuantitas, dan keefektifitasan kerja karyawan agar dapat mengelola target penjualan dengan optimal.

## **B) Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *perception organizational support*, *self efficacy* dan kinerja karyawan pada CV Daun Mas?
2. Apakah *perception organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *perception organizational support* dan *self efficacy* yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### C) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh *perception organizational support*, *self efficacy* dan kinerja karyawan pada CV Daun Mas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perception organizational support* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perception organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

#### **D) Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Praktisi**

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam mengambil keputusan yang akan dilakukan dalam kaitannya dengan *perception organizational support* dan *self efficacy* untuk menciptakan kinerja yang baik.

##### **2. Bagi Akademisi**

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengetahui sejauh mana *perception organizational support* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di pelajari dalama bidang ilmu manajemen MSDM.

