

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan-perusahaan harus mampu menciptakan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satu factor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi yang dapat memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawannya untuk tetap berada di organisasi, salah satunya dengan menumbuhkan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawannya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap orang maupun perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan sehingga setiap organisasi berupaya mengelola sumber daya manusia. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mencapai melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan gabungan dari factor-faktor penting diantaranya kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan (Hasibun, 2011 : 94).

Masalah-masalah yang terlihat pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya yang berpengaruh dengan kinerja karyawan diantaranya adalah karyawan yang ada di PT. Griya Resik Mandiri untuk masalah jam kerja karyawannya kurang baik, sering mendahulukan jam istirahat dan terlambat saat waktunya masuk jam istirahat, hingga akhirnya pekerjaan yang semestinya selesai tepat waktu jam pulang, maka masih membengkak dan terselesaikan, hal ini dapat menghambat karyawan lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Kinerja Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional perusahaan.

PT Griya Resik Mandiri sebagai perusahaan tidak lepas dari lingkaran persaingan bisnis. Keunggulan dibidang sumberdaya manusia atau dalam pelayanan disebut sumberdaya merupakan salah satu factor untuk memenangkan kompetisi didunia bisnis saat ini. Semakin cepatnya kemajuan ilmu pengetahuan harus diimbangi dengan sumberdaya manusia yang *kaffah* (sempurna). Hal ini tentunya perlu dicermati terutama dalam menghadapi persaingan global dimana pesaing usaha bukan hanya datang dari industry sejenis, akan tetapi juga dari industry lainnya yang memiliki kemampuan yang sama. Perceived

Organizational Support adalah seberapa besar organisasi yang dirasakan karyawan terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi yang akan berdampak kepada dukungan karyawan terhadap organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi/pemikiran karyawan tentang seberapa jauh karyawan percaya bahwa kontribusi dan kesejahteraan mereka dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja. Untuk itu, perusahaan perlu mengoptimalkan dukungan terhadap karyawan supaya karyawan dapat memiliki persepsi jika perusahaan telah menghargai kontribusi mereka (Ariarni & Afrianty, 2017). Apabila karyawan beranggapan bahwa dukungan dari perusahaan yang telah mereka terima itu besar, maka akan menciptakan persepsi dengan lebih positif terhadap perusahaan sehingga berdampak pada hasil kinerja mereka. Apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya. Di perusahaan karyawan mencoba mempelajari, mengingat, dan juga memperhatikan perusahaan, lalu berharap ada dukungan yang diperoleh dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dukungan organisasi yang diberikan sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan (Agustiningrum, 2016). Dukungan dari perusahaan kepada karyawannya dapat dilihat dari adanya perilaku adil antarkaryawan, dukungan yang berasal dari supervisor

untuk mensejahterakan karyawannya, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan serta kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang aman serta nyaman yang dapat dirasakan oleh karyawan (Mursidta, 2017).

Selain *Perceived Organizational Support* (POS), salah satu factor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah Budaya Organisasi. Seperti yang dikemukakan (Baliartati, 2016) bahwa POS merupakan persepsi dari seorang karyawan mengenai sejauh man organisasi tersebut menilai kontribusi karyawan dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Selain itu Budaya organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian juga sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya. Sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan di karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat pada waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini di perkuat dengan pendapat dari Siagian (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam batas perilaku mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya di dalam organisasi, memudahkan munculnya komitmen, dan alat pengendali perilaku pada setiap organisasi di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Dari pernyataan yang telah disampaikan maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merancang rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh secara terhadap kinerja kariawan?
- 3) Apakah Budaya Organisasi dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi

bagi peneliti keterlibatan kerja karyawan dengan variabel budaya organisasi, dan perceived organizational support.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan organisasi dan pimpinan departemen sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan kebijakan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi agar terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi atau perusahaan.