

BAB K

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri saat ini mengalami peningkatan yang cukup pesat khususnya pada industri kecantikan khususnya bulu mata palsu. BPOM di Indonesia mencatat, jumlah perusahaan di industri kecantikan tumbuh 20,6 persen dibandingkan tahun 2021 dari 819 menjadi 913 di Juli 2022. Peningkatan industri kecantikan didominasi oleh usaha kecil dan menengah (UKM) sebesar 83 persen. Sementara pada tahun 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Indonesia merupakan eksportir bulu mata palsu terbesar di dunia setelah China. Nilai ekspornya mencapai US\$ 387,6 juta, dengan pangsa pasar global sebesar 8,47 persen (Goodnewfromindonesia,2022) . Keberadaan industri wig dan bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah. Hingga saat ini dikenal memiliki produk yang berkualitas ekspor dan memiliki jumlah karyawan yang banyak, sehingga produksi bulu mata palsu dan wig mendapat kepercayaan ekspor di negara-negara Asia dan Eropa.

PT. Royal Korindah Purbalingga didirikan pada tahun 1968 dan merupakan salah satu sentra pembuatan bulu mata palsu di Indonesia. Setiap bulannya perusahaan memproduksi sebanyak 100.000 bulu mata palsu, dengan harga ekspornya USD 23 sen per bulu mata (Merdeka,2022) . Saat ini PT. Royal Korindah Purbalingga mempekerjakan 3.439 karyawan dengan luas pabrik 26.359 meter persegi.

PT Royal Korindah Purbalingga perlu meningkatkan kinerja pegawainya untuk menjaga kepercayaan konsumen dan bersaing dengan kompetitor baik dalam negeri maupun luar negeri, serta memaksimalkan produktivitas usaha untuk mencapai tujuannya. Sinambela (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ike, selaku kepala HR di PT. Royal Korindah Purbalingga, mengatakan kinerja karyawan cukup baik, namun kinerja karyawan di PT Royal Korindah mengalami penurunan pada waktu-waktu tertentu. Hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Misalnya lemahnya pengawasan dari manajer berarti karyawan sibuk ngobrol dengan rekan kerja atau main ponsel, sehingga tujuan tidak tercapai. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yaitu tingkat kepercayaan pegawai terhadap penilaian organisasi atas kontribusi yang telah diberikan dan kepeduliannya terhadap kesejahteraannya (Robbins & Judge, 2017). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Ike disimpulkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi yang diberikan perusahaan cukup baik, namun dukungan organisasi tersebut tidak dirasakan oleh seluruh karyawan PT Royal Korindah. Misalnya, tidak semua karyawan bagian produksi mendapat bonus

jika menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustyna & Prasetio (2020), Prastyo dan Frianto (2020), Ardiansyah dkk (2022), karlinda dkk (2022) menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila pegawai tidak merasa didukung oleh organisasi maka kinerja pegawai akan menurun. Namun, pernyataan ini bertentangan dengan hasil penelitian Rusmita dkk (2022) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan pegawai tidak akan meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai.

Persepsi terhadap Dukungan Organisasi juga mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Cahyani dkk (2020) komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih loyal dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Darmawan & Mardikaningsih (2021) Pawestri & Pradhanawati (2018), M. Suhardi (2021) menyatakan bahwa hasil persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Faktor kedua yaitu keterlibatan kerja. Berdasarkan Tanjung (2019) keterlibatan kerja merupakan tingkat integrasi karyawan dengan pekerjaan dengan mendedikasikan waktu dan tenaga serta memandang pekerjaannya

sebagai bagian penting dari dirinya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan sangat peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil survei, Bu Ike mengatakan mayoritas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga telah berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun sebagian kecil karyawan hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan ketika ada permasalahan karyawan enggan untuk menanyakannya sehingga hasilnya kurang memuaskan. Berdasarkan penelitian Gallup dalam (Robbins & Judge, 2017) dapat disimpulkan bahwa jika keterlibatan kerja pegawai tinggi maka hasil pegawai akan tinggi, dan sebaliknya jika keterlibatan kerja pegawai rendah maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan Marimin & Santoso (2020), Solissa dkk (2022), Kustya dan Nugraheni (2020), menyimpulkan bahwa hasil *work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan dengan keterlibatan kerja secara psikologis terlibat, berkomitmen dan melekatkan pekerjaannya. Mereka akan melekat pada perusahaan dan serius dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian Ibrahim dkk (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan, sehingga semakin banyak pegawai yang terlibat dalam pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan.

Menurut Mariyanti (2014) dalam (Tanjung, 2019) Keterlibatan kerja merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja dan terlibat langsung dalam

pekerjaannya serta menggunakan ketrampilan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Nasution, keterikatan affektif terhadap organisasi dan bentuk komitmen adalah kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi dan biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Menurut Tanjung, (2019), Solissa dkk (2022), Kustya dan Nugraheni (2020) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab. Sergai. Hasilnya juga didukung oleh penelitian Vivian dkk (2019) yang menyatakan semakin tinggi keterlibatan dalam bekerja maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi, karena keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya dan karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Namun berbeda dengan penelitian Suhardi dkk (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena belum sepenuhnya optimal ketika dihadapkan pada persoalan apakah pegawai akan tetap kerja dengan status pegawai tidak tetap.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen sering kali mengacu pada keterlibatan emosional dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Berdasarkan A. Suhardi dkk (2021) karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kualitas yang baik dan lebih total dalam bekerja. Secara tidak

langsung, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan survei, diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai memiliki komitmen organisasi rendah umumnya tidak serius dalam bekerja dan tidak memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Athar (2020), Ardiyansyah dkk (2022), Kustya dan Nugraheni (2020), Solissa dkk (2022), karlinda dkk (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok timur. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Suhardi dkk (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh disebabkan karena komitmen organisasi yang dimiliki karyawan belum optimal jika dihadapkan kepada karyawan tidak tetap.

Penelitian ini merupakan penelitian ulang dari sebagian variabel yang diteliti oleh Yerismal dan Jamil (2022) yang melakukan penelitian pada PDAM Pasaman Barat di Sumatera Barat dengan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan, variabel independen budaya organisasi, dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan, serta variabel intervening komitmen organisasi. Peneliti mengulang variabel dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan. Serta peneliti ingin memperluas hasil penelitian dengan meneliti objek yang berbeda yaitu pada PT Royal Korindah Purbalingga. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada aplikasi

pengolahan data, yaitu penelitian ini menggunakan aplikasi PLS sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan dari latar belakang masalah peneliti ini mengambil judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” (pada PT Royal Korindah Purbalingga).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga?
5. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga?
6. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga?

7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti melakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan yang hanya di pengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja (sebagai variabel independen), dan komitmen organisasi (sebagai variabel intervening).
2. Subjek pada penelitian ini ialah karyawan tetap PT Royal Korindah Purbalingga dengan masa kerja minimal 1 tahun.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Juni – Agustus 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bukti secara empiris mengenai kinerja karyawan, diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.

4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Royal Korindah Purbalingga.
6. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Royal Korindah Purbalingga.
7. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Royal Korindah Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu literasi yang membahas mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Peneliti menyumbangkan bukti praktis mengenai teori dalam ilmu MSDM yang terus berkembang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, baik melalui

persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dan menambah wawasan akan dunia SDM serta dapat berkontribusi dalam penelitian selanjutnya.

