

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan tuntutan lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana program, aktivitas untuk mendapatkan, memelihara, perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri

pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Secara umum dalam suatu perusahaan selalu menginginkan tujuan perusahaannya tercapai melalui kinerja para karyawannya. Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam hal ini dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kelekatan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Randall et al, dalam Haris, Dkk (2020:3) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerja mereka, memberi kompensasi dengan adil, dan mengikuti kebutuhan pekerjanya. Sedangkan menurut Qalbi, dkk (2016:2) *job embeddedness* berarti keterikatan pegawai dalam suatu organisasi melalui jaringan sosial, yaitu kepercayaan dan kohesi. *Embeddedness* adalah semua faktor yang melibatkan pegawai dalam pekerjaan mereka.

PT. Satya Mandala Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jual beli singkong (ubi kayu) dan memproduksi tepung tapioka yang

berada di Jalan Lintas Sumatra KM. 226 Kelurahan Way Giham Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Pemasaran tepung tapioka dari PT. Satya Mandala Pratama tidak hanya sebatas di daerah sekitar melainkan sampai keluar kota seperti Linggau, Palembang dan Bengkulu.

Berdasarkan hasil kuesioner fenomena yang telah disebarkan pada PT. Satya Mandala Pratama dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai dukungan organisasi dan *job embedednes*. Pada dukungan organisasi permasalahannya bahwa bagi karyawan, PT. Satya Mandala Pratama kurang melakukan dukungan penuh terhadap kesejahteraan karyawan, hal tersebut berkaitan dengan masalah organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. PT. Satya Mandala Pratama tidak memberikan bonus atau insentif jika ada karyawan yang pencapaian kerja yang tinggi, perusahaan hanya memberikan gaji saja dan jika karyawan tersebut menghasilkan ubi kayu yang lebih maka tidak ada bonus yang akan diberikan perusahaan.

*Job embedednes* atau kelekatan kerja karyawan di perusahaan juga kurang hal ini dikarenakan karyawan hanya mengerjakan tugasnya masing-masing, tidak ada waktu intensif karyawan tersebut dalam perusahaan sehingga karyawan hanya datang ke perusahaan jika ada pemasukan bahan baku saja, selain itu pekerja kantor juga sering melakukan tugas dilapangan, keadaan ini membuat karyawan hanya sedikit sekali berinteraksi didalam kantor atau ruang lingkup perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya serta fenomena yang terjadi pada PT. Satya Mandala Pratama, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama baik secara parsial maupun simultan?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

## **b. Manfaat Praktis**

### **1) Bagi peneliti**

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan desain kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2) Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **3) Bagi perusahaan**

Hasil peneliti ini di harapkan bisa menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Job Embedednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama.