

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan alat berat, suatu organisasi/institusi menjalankan tujuannya dibutuhkan manusia untuk mengelola keberlangsungan perusahaan. Dalam menghadapi kepentingan pasar perusahaan harus mengerahkan seluruh sumber daya manusia yang dapat memberikan nilai tambah (*Added Value*). Nilai tambah tersebut adalah kemampuan sumber daya manusia yang dapat memaksimalkan *competitive advantage* perusahaan sebagai pengukur keberhasilan dari bisnis [1]. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menuntut organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, organisasi/perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan mampu bertahan menghadapi persaingan global [2] dan memudahkan pada peningkatan kinerja Perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan [3]. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah buruknya kinerja karyawan. Baik dan buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan perusahaan melalui adilnya perlakuan antara sesama karyawan, motivasi yang diberikan atasan untuk mensejahterakan karyawan, penghargaan yang diberikan serta kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman [4].

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik bagi karyawan dibutuhkan kesadaran perusahaan dalam menjalankan kewajibannya terhadap karyawan. Secara sadar karyawan mengetahui status sosial dan jabatan yang berbeda-beda. Status sosial dan jabatan yang berbeda tersebut akan menimbulkan persepsi bahwa setiap karyawan ingin dirinya dihargai, diperhatikan dan didukung oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menghadirkan *Perceived Organizational Support* untuk mempengaruhi persepsi karyawan [5].

Lingkungan Kerja atau *Work Environmnet* yang baik akan membuat karyawan nyaman dan merasa aman untuk bekerja, Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik tentu akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan akan dihasilkan[6]. Karyawan akan lebih memanfaatkan waktu mereka secara efektif apabila berada dilingkungan yang nyaman dari fasilitas sampai dengan hubungan antara rekan kerja [7].

Selain itu, memberikan Imbalan atau *Reward* berupa penambahan insentif maupun penghargaan dalam bentuk lainnya akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja melebihi dari standar yang ditetapkan. Serta Hukuman atau *Punishment* menghadirkan konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, *Punishment* juga akan memotivasi karyawan untuk tidak melakukan kesalahan sehingga kinerja akan terkendali dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai [8].

PT. Trakindo Utama menguasai 20% pasar alat berat di Indonesia. Akan tetapi di tahun 2023 ini terdapat 11 karyawan yang mendapatkan *warning letter* atau surat peringatan terhadap kinerja mereka dan berdasarkan pernyataan yang di terima serta pengamatan terhadap karyawan PT. Trakindo Utama terdapat keluhan terkait dengan kurangnya pengakuan dari atasan terhadap kontribusi pekerjaan yang dilakukan, terdapat fasilitas perusahaan yang cukup mengganggu kenyamanan dalam bekerja, *Reward* atau penghargaan yang dinilai memakan waktu cukup lama untuk didapatkan serta *Punishment* atau hukuman berupa sanksi yang dirasa memberatkan. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan belum tentu sesuai dengan harapan perusahaan.

Oleh karena itu, untuk memahami dampak yang terjadi serta mencari solusi dilakukan penelitian berdasarkan dugaan permasalahan yang terjadi dengan menganalisis faktor Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*), Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) agar dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti lebih lanjut, yaitu:

1. Bagaimana *Perceived Organizational Support* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama?
2. Bagaimana *Work Environment* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama?
3. Bagaimana *Reward* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama?
4. Bagaimana *Punishment* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama?
5. Bagaimana model Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama.
3. Untuk mengetahui *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama.
4. Untuk mengetahui *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama.
5. Untuk mengetahui ke model Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Trakindo Utama.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian terbatas pada analisa pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work Environment*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama. Penelitian berfokus kepada karyawan yang telah bekerja minimal 6 (enam) bulan di perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengalaman dan cukup merasakan pengaruh faktor-faktor yang di teliti.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi disusun berdasarkan 5 (lima) bab disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab berikut ini berisikan Latar belakang, Rumusan masalah. Tujuan penelitian. Batasan masalah dan sistematika penulisan dari penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab berikut ini berisikan bahasan teori beserta kajian dari jurnal yang dijadikan referensi penelitian dan studi sejenis berkaitan dengan faktor yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab berikut ini berisikan metodologi penelitian yang digunakan untuk mengolah data dari variable yang di teliti dengan alur proses dari pengumpulan data, pengujian data hingga hasil penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab berikut ini berisikan pemaparan hasil dari pengolahan dan pengujian data yang dilakukan pada bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN

Bab berikut ini merupakan akhir dari penelitian berisikan kesimpulan dan saran yang dapat diberikan dari penelitian.