

BAB I

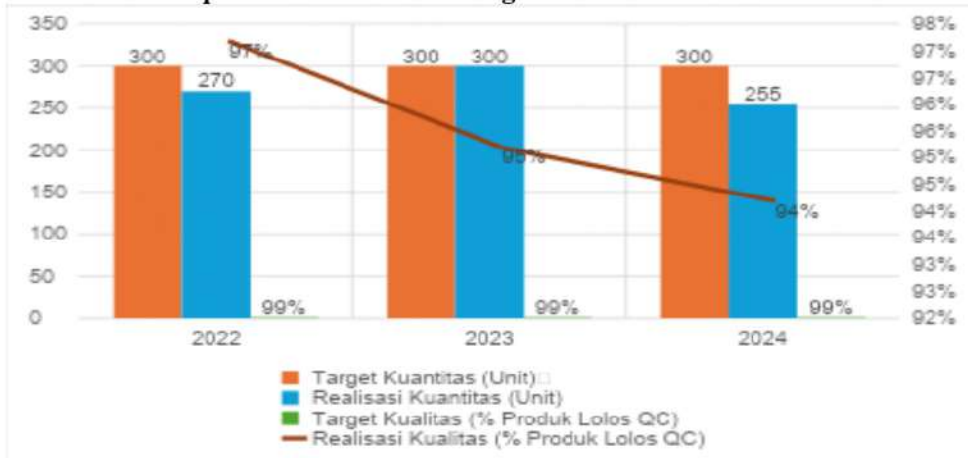
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini berarti kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaan menjadi indikator penting bagi penentuan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, indikator-indikator tersebut memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yang mana bila setiap karyawan bisa memenuhinya, maka akan bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan sesuai dengan indikator yang disebutkan oleh Busro (2018:87). kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wati & Dewi, 2025:130).

Terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT Putra Fajar Jaya Mandiri yaitu menurunnya target perusahaan yang dapat dilihat dari tidak tercapainya jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam setiap tahun dan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan ketetapan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari diagram rata-rata pencapaian kuantitas dan kesesuaian hasil kerja sejak tahun 2022-2024 di bawah ini:

Grafik 1. 1 Pencapaian Kuantitas dan Tingkat Kualitas Produk Periode 2022–2024



Sumber : PT Putra Fajar Jaya Mandiri, (2022-2024)

Berdasarkan grafik 1.1, di atas untuk tahun 2022-2024 perusahaan menargetkan kuantitas yang dihasilkan setiap tahunnya sebanyak 300 unit dengan standar kualitas yang ditetapkan sebesar 99%. Untuk tahun 2022 produksi yang dihasilkan sebanyak 270 unit dengan persentase produk yang lolos *quality control* sebesar 97%, untuk tahun 2023 mencapai target produksi sebanyak 300 unit persentase produk lolos sebesar 95%, untuk tahun 2024 mencapai 250 unit dengan persentase 94%.

Dilihat dari rata-rata pencapaian kuantitas karyawan PT Putra Fajar Jaya Mandiri selama 2022–2024 cenderung lebih rendah dari target 300 unit per tahun dengan persentase tingkat kesesuaian hasil kerja sebesar 99%. Rendahnya pencapaian kuantitas dan kualitas ini dipengaruhi oleh penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal secara keseluruhan. Kondisi tersebut mengakibatkan beberapa pesanan pelanggan mengalami keterlambatan penyelesaian sehingga waktu pengiriman produk menjadi tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Keterlambatan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, khususnya pada aspek kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan otonomi (Nazara & Yuliana, 2024:25).

Selain hasil pengamatan dan observasi langsung peneliti juga mencoba mencari jawaban dengan melakukan prasurvei kepada 20 (dua puluh) karyawan untuk lebih mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan yang sebenarnya terjadi pada PT Putra Fajar Jaya Mandiri. Berikut tabel 1.1 adalah hasil prasurvei di PT Putra Fajar Jaya Mandiri dibawah ini:

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvei mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan?	9	45%	11	55%
2	Apakah karyawan merasa pekerjaan yang dihasilkan rapi dan sesuai dengan standar kualitas perusahaan yang ditetapkan?	13	65%	7	35%
3	Apakah karyawan mampu bekerja secara efisien tanpa melewati batas waktu yang diberikan?	8	40%	12	60%

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
4	Apakah karyawan telah masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?	14	70%	6	30%
5	Apakah karyawan merasa telah menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan atasan?	9	45%	11	55%

Sumber: data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 (dua puluh) karyawan PT Putra Fajar Jaya Mandiri diperoleh gambaran bahwa masih adanya kendala dalam kinerja karyawan. Pada indikator kuantitas kerja sebanyak 45% responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan sedangkan 55% lainnya belum mampu memenuhi target. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum memenuhi target kuantitas kerja, sehingga memengaruhi hasil kerja perusahaan secara keseluruhan dimana semakin banyak yang diselesaikan, semakin baik pencapaiannya. Selanjutnya, pada indikator jangka waktu yang dibutuhkan, dimana hanya 40% responden yang mampu bekerja secara efisien tanpa melewati batas waktu sedangkan 60% belum dapat menunjukkan efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih menghadapi kendala dalam pengelolaan waktu pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal atau deadline yang ditetapkan, sehingga berpotensi mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Pada indikator sikap kooperatif di dalam organisasi, sebanyak 45% responden merasa sudah menjalin hubungan kerja yang harmonis sedangkan 55% lainnya belum merasakan hal tersebut. Hal ini menandakan bahwa kemampuan untuk bekerja dalam tim serta membina hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan sebagian besar karyawan masih menghadapi kesulitan dalam membangun kerja sama yang baik, sehingga dapat memengaruhi hubungan salah satunya dengan atasan.

Menurut Harahab et al., (2024:208) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *perceived organizational support*, bahwa kurangnya dukungan organisasi yang memadai seringkali menyebabkan kesulitan bagi karyawan karena sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan kepada karyawannya saat dibutuhkan. Ketika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup, baik

dalam bentuk *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), maupun *organizational rewards and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan), sesuai dengan indikator yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002:689), hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal karena karyawan merasa tidak didukung oleh organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain berdasarkan teori tersebut, sebelum melakukan pengamatan dan prasurvei lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan identifikasi awal terhadap faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Putra Fajar Jaya Mandiri melalui pendapat beberapa responden. Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian pendapat tersebut, diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah aspek *perceived organizational support* yang meliputi dukungan organisasi, perhatian organisasi, dan dukungan atasan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menilai pentingnya peran organisasi dalam memberikan perhatian, dukungan, serta lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang maksimal.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana kondisi permasalahan yang terjadi mengenai *perceived organizational support* pada PT Putra Fajar Jaya Mandiri peneliti melakukan penyebaran prasurvei kepada 20 (dua puluh) orang mengacu pada indikator *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger 2002:689). Berdasarkan hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei mengenai *Perceived Organizational Support*

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah keputusan perusahaan terkait pembagian sumber daya (seperti waktu, tugas, atau insentif) dilakukan secara konsisten?	9	45%	11	55%
2	Apakah keputusan yang dibuat manajemen telah mempertimbangkan kepentingan seluruh karyawan?	4	20%	16	80%
3	Apakah merasa atasan memberikan bimbingan dan arahan ketika dibutuhkan dalam menjalankan tugas?	11	55%	9	45%

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
4	Apakah perusahaan memberikan penghargaan terhadap pencapaian atau prestasi karyawan?	12	60%	8	40%
5	Apakah perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja dan memperhatikan hak-hak karyawan?	7	35%	13	65%

Sumber: data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil prasurvei terhadap 20 (dua puluh) karyawan PT Putra Fajar Jaya Mandiri menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi masih belum optimal pada sebagian besar indikator. Pada indikator *fairness* (keadilan), sebanyak 45% responden menyatakan keputusan perusahaan terkait pembagian sumber daya dilakukan secara konsisten, sedangkan 55% menilai belum konsisten. Hal ini menunjukkan keadilan prosedural dalam pembagian sumber daya yang konsisten pada dukungan organisasi dan kesejahteraan karyawan sebagian besar karyawan merasakan adanya ketidakmerataan dalam pembagian sumber daya yang dapat berdampak pada persepsi keadilan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, pada indikator *supervisor support* (dukungan atasan), dapat dilihat hanya 20% responden menilai keputusan manajemen mempertimbangkan kepentingan seluruh karyawan, sedangkan 80% merasa hal tersebut belum terpenuhi. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan perhatian seimbang dari atasan, sehingga berdampak pada kinerja individu dan kualitas hubungan kerja sama dengan organisasi. Pada indikator *organizational rewards and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan), hanya 35% responden merasa hak-hak karyawan diperhatikan, sedangkan 65% menilai fasilitas dan perhatian masih belum memadai. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan atas penghargaan dan kondisi kerja yang diberikan organisasi sebagian besar karyawan belum puas dengan penghargaan dan fasilitas kerja, sehingga memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002:689) *perceived organizational support* adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan serta mencerminkan pandangan karyawan terhadap kepedulian organisasi atas upaya dan hasil kerja yang telah dilakukan.

karyawan akan lebih dihargai dan diperhatikan oleh organisasi apabila organisasi memberikan penghargaan serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Dukungan ini mencakup pemberian sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal (Hidayatullah & Kurniawan, 2023:237). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullahi et al., (2024:13) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin karyawan merasakan dengan nyata adanya dukungan dari perusahaan, maka karyawan akan semakin terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Selain *perceived organizational support*, menurut Pratama & Adiwaty (2022:369) faktor lain turut berpengaruh pada kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Sari (2023:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik cenderung meningkatkan kinerja karyawan yang memberikan pengaruh baik bagi perusahaan. Dari hasil pengamatan dan observasi langsung didapatkan fasilitas kerja di PT Putra Fajar Jaya Mandiri masih belum memadai sesuai dengan indikator yang disebutkan oleh Sunyoto (2015:38). Diketahui dari aspek suhu udara dan tingkat kebisingan yang masih belum sesuai standar di dalam area kerja menurut peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Berikut data kondisi lingkungan kerja yang meliputi kondisi suhu udara dan tingkat kebisingan pada tahun 2024 di PT Putra Fajar Jaya Mandiri di bawah ini:

Gambar 1. 1 Kondisi Suhu Udara Lingkungan Kerja PT Putra Fajar Jaya Mandiri 2024



Sumber : Data internal PT Putra Fajar Jaya Mandiri, 2024

Berdasarkan gambar 1.1, menampilkan suhu udara di PT Putra Fajar Jaya Mandiri tidak memenuhi standar 18–30°C, dengan realisasi di suhu udara 32.7°C, jauh dari ketentuan Kementerian Ketenagakerjaan.

Gambar 1. 2 Kondisi Kebisingan Lingkungan Kerja PT Putra Fajar Jaya Mandiri 2024



Sumber : Data internal PT Putra Fajar Jaya Mandiri, 2024

Berdasarkan gambar 1.2, menunjukkan tingkat kebisingan mencapai 89 dB akibat aktivitas *welding*, pemotongan material dan pembentukan material, melebihi ambang batas 85 dB untuk 8 (delapan) jam kerja sesuai Permenaker No. 5 Tahun 2018. Kondisi ini menegaskan perlunya perbaikan lingkungan kerja khususnya dalam pengendalian suhu dan kebisingan, guna menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain hasil pengamatan dan observasi langsung peneliti juga mencoba mencari jawaban dengan melakukan prasurvei kepada 20 (dua puluh) karyawan untuk lebih mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja yang sebenarnya terjadi pada PT Putra Fajar Jaya Mandiri berikut. Berikut tabel 1.3 adalah hasil prasurvei di PT Putra Fajar Jaya Mandiri dibawah ini:

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei mengenai Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja?	12	60%	8	40%
2	Apakah lingkungan kerja di perusahaan ini tenang dan bebas dari kebisingan mesin produksi, pergerakan alat berat, serta aktivitas bongkar muat kendaraan?	2	10%	18	90%
3	Apakah karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	14	70%	6	30%
4	Apakah merasa bahwa penerangan di ruang kerja memancar dengan baik dan tidak menyilaukan mata?	12	60%	8	40%
5	Apakah konsentrasi kerja dapat terjaga karena sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai?	10	50%	10	50%
6	Apakah merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini menjamin keamanan pribadi karyawan?	3	15%	17	85%

Sumber: data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, hasil prasurvei terhadap 20 karyawan PT Putra Fajar Jaya Mandiri menunjukkan masih adanya kendala dalam lingkungan kerja. Dilihat pada indikator kebisingan, dapat dilihat hanya 10% responden menilai lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara mesin, pergerakan alat berat, dan aktivitas

bongkar muat, sementara 90% menyatakan masih ada gangguan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja bising dapat menimbulkan ketidaktenangan dalam bekerja, bahwa mayoritas karyawan belum merasakan kondisi kerja yang nyaman, sehingga dapat memengaruhi konsentrasi, kesehatan, dan kualitas hasil kerja. Pada indikator keamanan, dilihat hanya 15% responden merasa lingkungan kerja menjamin keamanan diri, sedangkan 85% menyatakan belum merasa aman. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum memperoleh jaminan keamanan yang memadai, sehingga mengurangi kenyamanan bekerja dan menimbulkan kekhawatiran yang berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sehingga dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena di atas, *perceived organizational support* dan lingkungan kerja merupakan dua aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setelah mempertimbangkan permasalahan yang diuraikan sebelumnya dan merujuk pada hasil penelitian sebelumnya serta teori dari para ahli, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai *perceived organizational support* dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Fajar Jaya Mandiri”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Putra Fajar Jaya mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

(Y) pada PT Putra Fajar Jaya mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Putra Fajar Jaya mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Putra Fajar Jaya mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya juga memperkaya literatur yang relevan, khususnya dalam konteks perusahaan lokal seperti PT Putra Fajar Jaya Mandiri

1.4.2. Manfaat Akademisi

Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan bahan ajar dalam studi manajemen SDM. Temuan ini dapat digunakan sebagai studi kasus yang relevan untuk mempelajari bagaimana dukungan organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, sehingga bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti.

1.4.3. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini membantu PT Putra Fajar Jaya Mandiri dalam merancang kebijakan manajemen yang lebih efektif berdasarkan hasil empiris. Perusahaan dapat memperbaiki strategi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat dukungan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

1.5. Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian sebelumnya, untuk menjaga fokus pembahasan agar tidak melebar, penulisan ini dibatasi oleh ruang lingkup dan pembatasan masalah berikut ini:

1. Objek penelitian ini dilakukan di PT Putra Fajar Jaya Mandiri, dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dibatasi hanya pada variabel *perceived organizational support* dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner kepada para karyawan PT Putra Fajar Jaya Mandiri.
3. Penelitian dilakukan dengan cara pengambilan data difokuskan pada para karyawan PT Putra Fajar Jaya Mandiri.

1.6. Sistematika Pelaporan

Untuk memastikan bahwa penyusunan laporan dalam penelitian ini lebih sistematis dan mudah dipahami, sistematika laporan hasil penelitian akan dibagi secara rinci dalam 5 (lima) bab, sistematika laporan yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Di dalam bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang, masalah yang diangkat, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan batasan masalah, beserta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini secara rinci membahas teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, termasuk pengertian *perceived organizational support*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, dijelaskan pula faktor-faktor yang mempengaruhi masing-masing variabel tersebut, serta bagaimana *perceived organizational support* dan lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Bab ini juga menguraikan indikator yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta tinjauan penelitian terdahulu turut dijelaskan dalam bab ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas metode penelitian, termasuk desain penelitian, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data. Desain penelitian mencakup teknik dan prosedur penelitian, lokasi, waktu, populasi, sampel, serta jenis dan sumber data. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan mencakup penjelasan tentang variabel independen dan dependen. Teknik analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan secara menyeluruh mengenai perusahaan PT Putra Fajar Jaya Mandiri, yang berlokasi di Bekasi. Pembahasan mencakup deskripsi hasil penelitian, karakteristik sampel penelitian, dan penjelasan tentang variabel penelitian yang digunakan. Selain itu, bab ini juga memaparkan tentang objek penelitian serta analisis data dari hasil pengujian yang dilakukan, khususnya terkait pengaruh *perceived organizational support* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi. Penulis berusaha merangkum simpulan dari masalah yang diangkat dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, diberikan pula beberapa rekomendasi terkait penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sebagai pertimbangan bagi perusahaan.