

BAB 1

PENDAHULUAN

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/pengalihan akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Latar Belakang Masalah

Setiap perubahan industri, selain membawa perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi, akan memberikan pula pada perubahan seseorang dalam bekerja dan gaya hidup dikarenakan perubahan yang terjadi bersifat radikal (Ejmsont, 2021). Revolusi industri keempat atau biasa dikenal sebagai Industri 4.0 (*I4.0*) menghadapi tantangan yang cukup berat dari era sebelumnya, yaitu memasuki era *volatility, uncertainty, complexity*, dan *ambiguity* (VUCA) (Ferdinan dkk., 2023). Hal ini menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi, untuk mampu menemukan cara yang tepat dalam membentuk *competitive advantage* (keunggulan bersaing), termasuk dampak transformasi digital pada operasional dan kinerja perusahaan di era industri 4.0 (Obermayer dkk., 2022).

Perusahaan ditantang untuk mampu mempercepat pengembangan dalam berbagai aspek, seperti mampu beradaptasi, meningkatkan fleksibilitas, melakukan desentralisasi dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan sumber daya yang efisien dan efektif (Ortt dkk., 2020). Situasi seperti ini, tentunya menjadi tantangan yang harus dihadapi, dimana setiap perusahaan harus mampu mempersiapkan diri dalam menghadapi era globalisasi, agar tetap maju dan menguntungkan. Hal ini tentunya harus dibarengi dengan mampu mengurangi kerugian dari adanya persaingan global yang terjadi, dengan cara pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.



Aspek kunci dari industri 4.0 adalah aspek sosial yang meliputi karyawan (Ová dkk., 2022). Kesadaran akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi, menjadi suatu hal yang krusial untuk bisa bersaing di dunia industri saat ini. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini yang dapat mencerminkan bahwa jika kinerja karyawan tinggi, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Riyanto dan Herlissha, 2020).

Keberhasilan kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Evi dan Tine, 2022). Selain itu, menurut Prastiwi dkk. (2022) menyatakan bahwa perusahaan memiliki keinginan dalam mengembangkan kinerja seluruh karyawannya. Perusahaan telah menyadari perlu adanya pengembangan karakteristik yang dinamis dan unik, yang memberdayakan *competitive advantage* untuk bertahan di dunia pasar yang terus-menerus berubah. Dengan demikian, perusahaan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada kinerja karyawan, sebagai sumber *strategic advantage* (Diamantidis dan Chatzoglou,



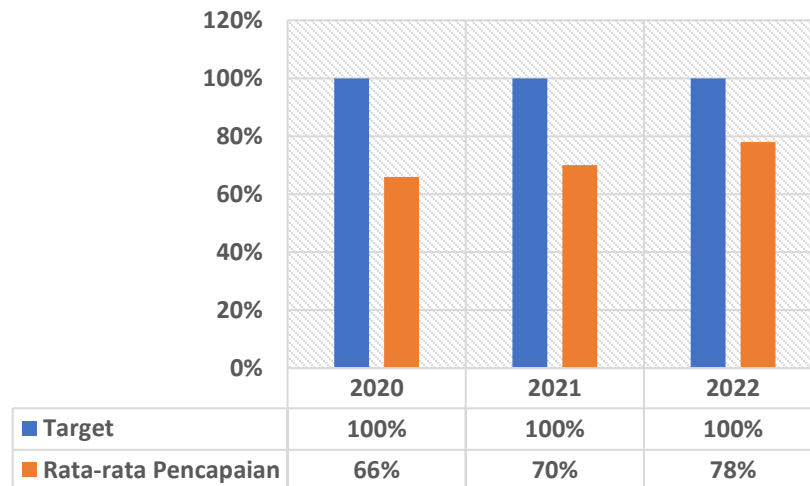
2018).

Di Indonesia, salah satu perusahaan yang mampu bertahan dan terus berkembang dengan mampu bersaing di industri *supplier* bahan kue dan makanan saat ini adalah PT Hakiki Donarta Surabaya. PT Hakiki Donarta Surabaya telah menjadi salah satu perusahaan berpengalaman yang berdiri sejak tahun 1969 dengan memproduksi produk, seperti margarin, minyak, gula, vitamin, coklat, roti, dan lain

sebagainya. PT Hakiki Donarta Surabaya mampu bertahan dan terus berkembang dalam menghadapi permintaan konsumen di dunia *modern*, sebagai buktinya adalah mampu memproduksi produk baru agar-agar dengan bahan dasar rumput laut. Hal ini menandakan bahwa PT Hakiki Donarta Surabaya terus berusaha dalam mengembangkan produk yang inovatif, sebagai bentuk strategi berkelanjutan usaha di tengah perkembangan era globalisasi saat ini.

Eksistensinya dalam dunia bisnis bahan kue dan makanan dapat dinilai bahwa PT Hakiki Donarta Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang, dengan terus bersaing di tengah kemajuan industri saat ini. Kinerja perusahaan yang cukup baik ini, tidak terlepas dari peran karyawannya yang memiliki kinerja yang cukup baik pula. Berikut adalah data mengenai kinerja karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan
PT Hakiki Donarta Surabaya 2020 - 2022



Sumber: PT Hakiki Donarta Surabaya



Tabel 1.1 memperlihatkan data terkait kinerja karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya dengan usia kerja sudah 2 tahun bekerja pada tahun 2020 - 2022. Berdasarkan tabel tersebut PT Hakiki Donarta Surabaya mengalami tren peningkatan kinerja karyawan selama 3 tahun kebelakang, dilihat dari target capaian perusahaan dari setiap masing-masing divisi perusahaan. Pada tahun 2020 - 2022 karyawan mampu menyelesaikan target perusahaan dengan persentase 66% - 78%. Hal ini menandakan bahwa selama 3 tahun kebelakang PT Hakiki Donarta Surabaya memiliki kinerja karyawan perusahaan yang dinilai cukup baik.

Salah satu cara yang dilakukan oleh PT Hakiki Donarta Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah berusaha untuk membentuk karyawan yang disiplin, dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Ini menjadi salah satu faktor penting, dimana ketika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Berikut adalah data rekap absensi karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya 2020 - 2022.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT Hakiki Donarta Surabaya 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Persentase (%)
2020	250	162	64.71%
2021	247	220	89%
2022	238	224	94.06%

Sumber: PT Hakiki Donarta Surabaya

Tabel 1.2 memperlihatkan tingkat kehadiran karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya dengan usia kerja sudah 2 tahun bekerja pada tahun 2020 - 2022. Berdasarkan tabel tersebut karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya mengalami peningkatan tingkat kehadiran karyawannya selama 3 tahun kebelakang, dengan persentase 64.71% -

94.06%. Artinya, dalam kurun 3 tahun PT Hakiki Donarta Surabaya mengalami kenaikan tingkat kehadiran karyawan pada setiap tahunnya. Hal ini menandakan bahwa PT Hakiki Donarta Surabaya memiliki tingkat kedisiplinan karyawan yang cukup tinggi. Maka, dapat dilihat bahwa terjadi kemajuan dari tahun ke tahun yang dialami PT Hakiki Donarta Surabaya, tentunya kinerja tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan. Kesuksesan sebuah perusahaan tentunya dipengaruhi oleh kinerja para kayawannya, untuk meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan, perlu adanya kegiatan atau program manajemen yang memiliki nilai guna, baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan (Hadi dkk., 2020).

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya motivasi kerja (Siswadi dan Lestari, 2021). Motivasi kerja dianggap sebagai suatu elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang efektif, karena dalam mencapai tujuan organisasi para pemilik usaha akan bergantung kepada kinerja karyawan (Vo dkk., 2022). Hal ini menjadikan motivasi kerja sebagai kekuatan untuk mendorong kayawannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi (Niroula dan Updhaya, 2022). Oleh sebab itu, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Thang dan Nghi, 2022).



Menurut Pancasila dkk. (2020) menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dengan memberikan dorongan semangat kerja kayawannya, agar mampu bekerja keras dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, motivasi kerja bisa menjadi cara dalam meningkatkan moral karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi yang tinggi, akan

meningkatkan motivasi kerja, karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya, karena karyawan akan merasa lebih diperhatikan untuk diberikan dorongan untuk maju, dan merasa didukung oleh organisasi (Frastika dan Franksiska, 2021).

Salah satu faktor lainnya yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku kerja inovatif (Alviani dan Nuvriasari, 2022). Perilaku kerja inovatif menjadi faktor kunci yang berkontribusi terhadap inovasi dan efektivitas organisasi, khususnya di era industri 4.0 (Sari dkk., 2021). Ide inovatif dapat dikatakan elemen penting untuk keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Persaingan yang ketat dan kekuatan pasar global, menyebabkan perusahaan mencari inovasi ide untuk terus bisa bertahan dan berkembang, agar tetap kompetitif (Aiessa dan Durugbo, 2021). Karyawan yang peka terhadap perubahan, akan terus mengembangkan pengetahuannya, dapat menghasilkan solusi dan ide baru, serta bersedia untuk meningkatkan pekerjaannya yang akan memberikan manfaat bagi inovasi perusahaan (Sari dkk., 2021).

Perilaku kerja inovatif disebut sebagai salah satu hal yang sangat penting untuk memungkinkan setiap kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Srirahayu dkk., 2023). Perilaku kerja inovatif berkaitan dengan serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan melalui tahapan untuk mencapai tujuan akhir mengembangkan dan meningkatkan kinerja yang efektif (Ferdinan dan Lindawati, 2021). Menurut Setyorini dkk. (2022) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif suatu hal yang penting dalam mengembangkan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, melalui efisiensi berbagai kegiatan yang muncul melalui inovasi. Oleh sebab itu, setiap karyawan



dituntut untuk memiliki perilaku inovatif agar mendukung efektivitas dan keberlangsungan perusahaan (Hadi dkk., 2020).

Dukungan yang diberikan oleh organisasi yang dirasakan oleh karyawannya, dapat menjadi sumber semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Furianiskurlina dkk., 2022). Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada para karyawannya, sehingga mereka memiliki alasan untuk bekerja keras dan dapat meningkatkan kinerjanya (Chen dkk., 2020). Hal ini menjadikan persepsi dukungan organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap persepsi setiap karyawannya, terkait bagaimana perusahaan itu sendiri dapat menghargai kinerja mereka (Khairunnisa, 2023). Cara organisasi memperlakukan karyawan akan memengaruhi persepsi karyawannya, terkait alasan atau motif organisasi melakukan hal tersebut. Karyawan berharap untuk menerima dukungan organisasi dalam berbagai situasi (Artha dan Temaluru, 2022). Hal inilah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui persepsi dukungan organisasi.

Menurut Weny dkk. (2021) menyatakan karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, akan memberikan kinerja yang maksimal. Ketika seorang karyawan merasa dianggap dalam sebuah organisasi, maka karyawan tersebut memiliki kontribusi secara penuh untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi tersebut (Ridwan dkk., 2020). Ini menjadi sebuah sikap karyawan yang dianggap oleh organisasi sangat berharga (Li dkk., 2022).

Berdasarkan latar belakang permasalahan terkait kinerja karyawan, motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, dan persepsi dukungan organisasi, terdapat pula *research gap* (perbedaan hasil penelitian) yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Terdapat

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Pradhanawati (2020) dan Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa dan Gulo (2022) dan Setiawati dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Afza dkk. (2022) dan Zulhelmi dkk. (2019) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023) dan Fedin dan Zutiasari (2020) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rawan dkk. (2020) dan Artha dan Temaluru (2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Alfiana (2020) dan Purwanti (2020) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan permasalahan di atas dan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, sebagai berikut:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya”



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya?
2. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya.



1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi semua pihak. Peneliti membagi manfaat penelitian ini menjadi dua jenis, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Berikut manfaat dari penelitian ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat dijadikan sumber informasi dan referensi bagi penelitian di masa mendatang yang berhubungan dengan motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi perusahaan, secara khusus PT Hakiki Donarta Surabaya dalam membuat atau mengevaluasi kebijakannya yang berkaitan dengan motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja karyawan, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

