

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi akhir-akhir ini terus mengalami peningkatan, persaingan dalam industri pun berlomba-lomba menunjukkan kemampuan yang lebih kreatif dalam mencari solusi atas banyak masalah yang terjadi pada peusahaannya untuk memperoleh keunggulan bersaing. Hal ini harus didukung oleh kesadaran para manajer puncak untuk mulai mengenali faktor-faktor pendukung lain selain teknologi, modal dan produk, karena hal tersebut dapat dengan mudah untuk dibeli dan ditiru oleh para pesaing. Atas dasar ini, menurut Indriasari (2018) dan Srivastava (2012) seorang manajer puncak harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting untuk dijadikan faktor utama keunggulan bersaing perusahaan.

Employee Performance selalu menjadi bahasan menarik dalam ilmu pengetahuan manajemen karena sebagian besar perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sangat berbakat dan terampil untuk menyediakan produk berkualitas tinggi kepada pelanggan mereka. Mengingat sumber daya manusia merupakan investasi utama dalam suatu organisasi (Mulyadi, 2015), para manajer puncak perlu menyoroti keinginan terbaik karyawannya untuk memperoleh tujuan bersama. Dalam hal persepsi karyawan, jumlah umpan balik seperti gaji, bonus, dan benefit akan meningkatkan performance dan menciptakan lebih banyak motivasi berupa ekstrinsik goals dari seorang

karyawan. Sedangkan untuk mencapai sebuah *Employee Performance*, manajer puncak perlu memberi kesempurnaan dari motivasi karyawan, maka dari itu selain adanya motivasi berupa ekstrinsik goals, manajer puncak perlu memberikan sebuah *Intrinsic Goals* pada karyawan. Didalam motivasi, ekstrinsik goals merupakan hal konkret yang diterima langsung oleh karyawan, sedangkan *Intrinsic Goals* cenderung memberikan kepuasan pribadi kepada individu (Munir, 2016). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Intrinsic Goals* merupakan penghargaan psikologis yang dialami langsung oleh seorang karyawan.

Pada penelitian terdahulu, banyak peneliti mendebatkan perbedaan hasil pada masing-masing penelitiannya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendijani, et.al.(2016) dan Cerasoli, et.al. (2014) menyatakan bahwa adanya *intrinsic goals* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Nduka (2016) menyimpulkan dengan menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik dapat atau dapat berkontribusi lebih panjang pada faktor ekstrinsik pada pengaruh motivasi terhadap *Employee Performance*. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Muhamad (2019) terdapat penemuan bahwa *Intrinsic Goals* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*, hal tersebut juga diungkapkan oleh Pink (2011) bahwa *Intrinsic Goals* dapat menurunkan tingkat kreatifitas kerja seorang karyawan, hal tersebut juga berarti dapat menurunkan sebuah *performance* dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Collewaert Et.al. (2016) dan Cui (2020) menyarankan bahwa antara *intrinsic goals* terhadap *Employee*

Performance terdapat sebuah variabel mediasi. Cui (2020) juga menyarankan *Work Passion* sebagai *intervening* dengan asumsi bahwa individu yang mengejar tujuan intrinsik cenderung terlibat dalam pekerjaan favorit mereka secara mandiri, menginternalisasi pekerjaan mereka ke dalam identitas diri mereka dan kemudian menghasilkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Belanger et.al. (2015) juga menemukan bahwa mode regulasi secara positif akan memprediksi gairah kerja sebagai mediasi *Intrinsic Goal* terhadap *Employee Performance*. *Work Passion* dalam hal ini sebagai kecenderungan yang kuat terhadap aktivitas yang disukai seseorang, yang mereka anggap penting, dan di mana seseorang tersebut menginvestasikan waktu dan energi (Belanger et.al, 2015).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* adalah *Perceived Organizational Support (POS)* yang merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, dan memperhatikan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil (Ogochukwu dan Ikon, 2019). *Perceived Organizational Support (POS)* ditemukan memiliki pengaruh penting terhadap *Employee Performance* (Krishnan & Mary, 2012). *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimaksud dapat berupa penghargaan kontribusi, mendengarkan

keluhan, perasaan bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawan serta memenuhi kebutuhan karyawan.

Adapun perbedaan hasil pada penelitian terdahulu mengenai *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Ogochukwu dan Ikon (2019), Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, et al. (2014) serta Murniasih dan Sudarma (2016) yang menghasilkan *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yih dan Lawrance (2011) dan Kambu, et al. (2011) yang menghasilkan *Perceived Organizational Support (POS)* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Perbedaan hasil pada penelitian diatas dapat disimpulkan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1: Research Gap

No	Jenis Research Gap	Temuan
1	Future Research	<ul style="list-style-type: none"> • Collewaert Et.al. (2016) dan Cui (2020) menyarankan bahwa antara <i>Intrinsic Goals</i> terhadap <i>Employee Performance</i> terdapat sebuah variabel mediasi.
2	Kontroversi Studi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studi Hendijani, et.al. (2016), Nduka (2016), dan Cerasoli, et.al. (2014) <i>Intrinsic Goals</i> berpengaruh Terhadap <i>Employee Performance</i>. Namun studi Muhamad (2019) dan Pink (2011) <i>Intrinsic Goals</i> tidak berpengaruh Terhadap <i>Employee Performance</i> 2. Studi Ogochukwu dan Ikon (2019), Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, et al. (2013), Murniasih dan Sudarma (2016) <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i>. Namun studi Yih dan Lawrance (2011), Kambu, et al. (2011) <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i>.

Sejak munculnya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), kasus ini terus bertambah hingga akhirnya diketahui bahwa penyebab kluster pneumonia ini adalah novel Corona virus. Pada dasarnya akibat dari munculnya virus tersebut menjadi krisis bagi seluruh negara dan tentunya perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan omset atau bahkan gulung tikar. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan omset adalah Nasmoco. Nasmoco sebagai perusahaan dagang merk Toyota untuk daerah Jawa tengah dan DIY mengalami penurunan omset milyaran rupiah setiap bulannya, hal tersebut dinyatakan oleh Manajer Operasional dari Nasmoco (20 Mei 2020). Atas dasar penurunan omset tersebut, perusahaan memunculkan beberapa kebijakan baru bagi karyawan, salah satunya potongan tunjangan bagi karyawan. Tentunya atas kebijakan baru tersebut, mengakibatkan gairah bekerja karyawan menurun yang akan berimbas pada penurunan kinerja dari masing-masing karyawan.

Penurunan kinerja karyawan (Employee Performance) tersebut langsung terlihat pada tabel penjualan mobil yang terjadi di Nasmoco pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2:Penjualan Mobil Nasmoco Selama Bulan Januari- Desember 2020



Sumber: Nasmoco Semarang, 21 Januari 2021

Walaupun terlihat adanya *trend* meningkat pada penjualan mobil di Nasmoco dari bulan ke bulan, namun target bulanan yang diinginkan Nasmoco belum dapat terealisasi dengan baik oleh karyawan. Pada dasarnya nilai target bulanan yang ditentukan oleh Nasmoco telah diturunkan, namun hal tersebut tetap menjadi kendala dari karyawan Nasmoco. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa target yang ditentukan masih terlalu tinggi dimasa pandemic seperti ini.

Berdasarkan penjabaran diatas, adanya permasalahan yang terdapat pada *Employee Performance* Nasmoco terjadi karena 1) menurunnya semangat kerja karyawan dalam bekerja, 2) dengan adanya target penjualan yang tinggi, karyawan merasa tidak didukung oleh perusahaan dalam menghadapi masalah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (research gap) dan fenomena bisnis, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah "Bagaimana mengembangkan model *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*, sehingga dapat meningkatkan *Employee Performance*". Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)* mampu meningkatkan *Work Passion*
2. Apakah *Intrinsic Goals*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *Work Passion* mampu mendorong *Employee Performance*.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)* dengan *Employee Performance* yang berpusat pada konsepsi *Work Passion*. Konsep *Work Passion* ini diharapkan dapat memicu perwujudan *Employee Performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan *Employee Performance* melalui *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi Nasmoco dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan *Employee Performance* melalui *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*.