

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang perlu diamati oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Salah satu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dari SDM yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut. Dalam perusahaan untuk menghadapi kondisi yang seperti ini yang diperlukan perusahaan agar pertumbuhan perusahaan dapat meningkat tergantung dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan membentuk karyawan yang baik dan bertanggung jawab maka dari itu akan berdampak pada perusahaan sehingga kinerja dapat meningkat. Sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah manusia, karena memiliki peranan manusia yang sangat besar seperti halnya kegiatan operasional yaitu mengatur, merencanakan, menjalankan, mengkoordinasikan dan mengawasi dalam pekerjaan. Semua itu dapat membantu untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan dalam perusahaan untuk menjalankan perusahaan dalam persaingan yang sangat kompetitif agar perusahaan dapat berkembang lebih maju dari perusahaan

lain. Salah satunya untuk meningkatkan adalah dengan melihat *Employee performance* didalam perusahaan. Untuk mencapai *employee performance* yang baik, maka perlu diperhatikan dengan adanya pemberdayaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. *Employee Performance* merupakan sesuatu hal yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukan karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan didalam suatu perusahaan adalah *employee performance*. *Employee Performance* memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain faktor psikologis, faktor individual, dan faktor organisasi (Mangkunegara, 2010).

Didalam perusahaan pasti setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan memikirkan kepentingan karyawannya juga tidak hanya perusahaan saja, karena karyawan bekerja untuk tidak diperusahaan saja,akan tetapi karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai tanggung jawab dan kewajiban dari masing-masing karyawan. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja, baik untuk karyawan atau perusahaan harus dapat bekerja sama dengan baik. Dalam hal ini didukung dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor diantaranya *job crafting*, dan *organizational support* yang didukung oleh *work engagement* (Paruntu, 2016).

Seiring dengan persaingan yang sangat ketate *employee performance* harus diutamakan oleh perusahaan agar *performance*

perusahaan dapat meningkat. *Work engagement* salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi *employee performance*. *Work engagement* menjadi sangat beberapa bagi karyawan dan perusahaan karena memberikan pengaruh pada bagaimana cara karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei (2017) mengemukakan banyak perusahaan yang berfokus pada mempertahankan dan perekrutan karyawan proaktif yang siap untuk berkontribusi, berpikir kedepan, dan termotivasi sendiri dalam arti lain karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Apabila terdapat banyak individu yang terlibat dalam pekerjaan, maka akan berhasil pula menyelesaikan pekerjaannya yang artinya bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* (Jackson, 2014).

Work engagement merupakan salah satu cara untuk memastikan tingkat dimana terdapat komitmen karyawan dengan perusahaan dan mengarahkan karyawan untuk memperoleh *performance* yang lebih baik dan apabila karyawan terlibat dalam suatu pekerjaan dan akan berpartisipasi dalam mengambil keputusan, maka karyawan akan selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaannya (Rahman et al, 2017). Dalam penelitian menurut Gkoreziz et al (2016) mengemukakan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap *employee performance*.

Didalam perusahaan selain untuk meningkatkan *employee performance* selain *work engagement* terdapat faktor lain yaitu *job crafting*. Dalam penelitian Tims, Derks, & Bakker (2016) menyatakan bahwa *job crafting* adalah salah satu perubahan yang dilakukan sendiri oleh karyawan untuk mendesain pekerjaannya sendiri. Untuk meningkatkan *performance* yang efisien dan baik karyawan perlu menerapkan *job crafting* dalam pekerjaannya, *job crafting* juga mampu mengarahkan karyawan kedalam energi untuk mengubah karakteristik dalam pekerjaan agar dapat mencapai hasil dan tujuan dalam perusahaan (Tims, Bakker,& Derks, 2015). *Job crafting* merupakan ide tentang bagaimana cara mendesaian pekerjaan yang diprakarsai dari karyawan sendiri atau mendesaian ulang pekerjaan (Sakuraya et al., (2017). Dalam penelitian Wingerden & Poell (2017) menyebutkan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Dalam konsep *job crafting* merujuk dalam proses bagaimana karyawan membentuk pekerjaan karyawan itu sendiri. Karyawan mengusulkan bahwa *job crafting* digunakan untuk mengambil bentuk perubahan kognitif maupun fisik yang dilakukan karyawan dalam tugas masing-masing karyawan. Menurut Hooff (2016) mengemukakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Akan tetapi terdapat penelitian menurut Petrou et al (2015) mengemukakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Selain itu, saat karyawan memahami seberapa penting *organizational support*, maka itu memperkuat evaluasi emosional dan kognitif oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka diperusahaan. Dalam penelitian (Kose, M.A., 2016) menyatakan bahwa karyawan dapat memandang sebuah organisasi yang baik, maka karyawan akan merasakan lebih nyaman dalam pekerjaan dan dapat terlibat dalam pekerjaan masing-masing. Menurut Jaime, Gallo, dan Caraveo (2012) bahwa *organizational* merupakan salah satu faktor peran utama untuk memastikan upah setiap karyawan dengan aman dan memberikan karyawan kondisi kerja yang sesuai dengan bidangnya. Dalam perusahaan terdapat kewajiban yang signifikan ketika karyawan datang ketempat kerja harus memastikan *employee performance* dan melindungi lingkungan kerja karyawan. *Organizational support* mempunyai peran yang penting yang positif dan signifikan yang mempengaruhi *employee performance* (Afzali et al, 2014). Terdapat realitas jenis masing-masing sistem yang berbeda dari satu organisasi ke organisasi dalam perusahaan dan terdapat faktor internal dan eksternal yang selalu terlibat untuk meningkatkan *performance* (Moumen dan El Aoufir, 2017).

Koperasi di Indonesia dikatakan sebagai motor penggerak perekonomian terutama di daerah pedesaan, seperti dalam hal peminjaman modal bagi para pedagang sehingga mereka dapat memiliki modal untuk digunakan sebagai usaha mereka. Tidak hanya pedagang tetapi masyarakat biasa juga bisa meminjam. Keberadaan koperasi mudah diterima oleh masyarakat karena sangat membantu perekonomian masyarakat. Dalam

menjalankan kegiatan usahanya koperasi memiliki nilai yang terkandung didalamnya yaitu menolong diri sendiri, demokrasi, bertanggung jawab, keadilan, dan kemandirian. Dalam hal ini apabila dijalankan akan memberikan dampak luar biasa terhadap kemajuan koperasi itu sendiri.

KSP Sumber Rejeki merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang dapat dikatakan koperasi yang sukses dalam perkoperasian di Kota Purwodadi, Grobogan Jawa Tengah. Jumlah KSP Sumber Rejeki yang berada di Kota Purwodadi dengan memiliki 100 karyawan yang membantu untuk mencapai target dalam perusahaan. Sudah banyak masyarakat yang meminjam dana di KSP Sumber Rejeki, karena meminjam dikoperasi sangatlah mudah terkadang karyawan koperasi menawarkan pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan, maka dari itu banyak masyarakat yang memilih meminjam di koperasi dari pada di bank. Dengan kondisi yang lagi pandemi covid 19 banyak masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan dan menjadi pengaguran berbulan-bulan sehingga tidak ada pemasukan. Pada akhirnya masyarakat memilih meminjam pada koperasi, karena prosedurnya tidak terlalu banyak dan dana cepat cair.

KSP Sumber Rejeki sudah dipercaya banya kalangan masyarakat. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di KSP yang menjadi kasir bernama Bu Tirah mengatakan bahwa dengan adanya dampak pandemi covid 19 banyak nasabah yang tidak bisa membayar hutang, dikarenakan tidak memiliki penghasilan yang tetap karena tidak memiliki pekerjaan mengakibatkan karyawan tidak bisa mencapai target. Oleh sebab

itu *employee performance* menjadi menurun dan tidak bisa mencapai target. Seharusnya karyawan harus tegas terhadap nasabah yang tidak mau membayar karena sangat mempengaruhi *performance* dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan research gap tersebut perlu adanya peningkatan *employee performance* agar bisa mencapai target dalam Koperasi Simpan Pinjam Sumber Rejeki yaitu melalui konsep pengaruh *job crafting* dan *organizational support* melalui *work engagement*. Peneliti mengambil judul “ pengaruh *job crafting* dan *organizational support* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* sebagai variabel intervening pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi”.

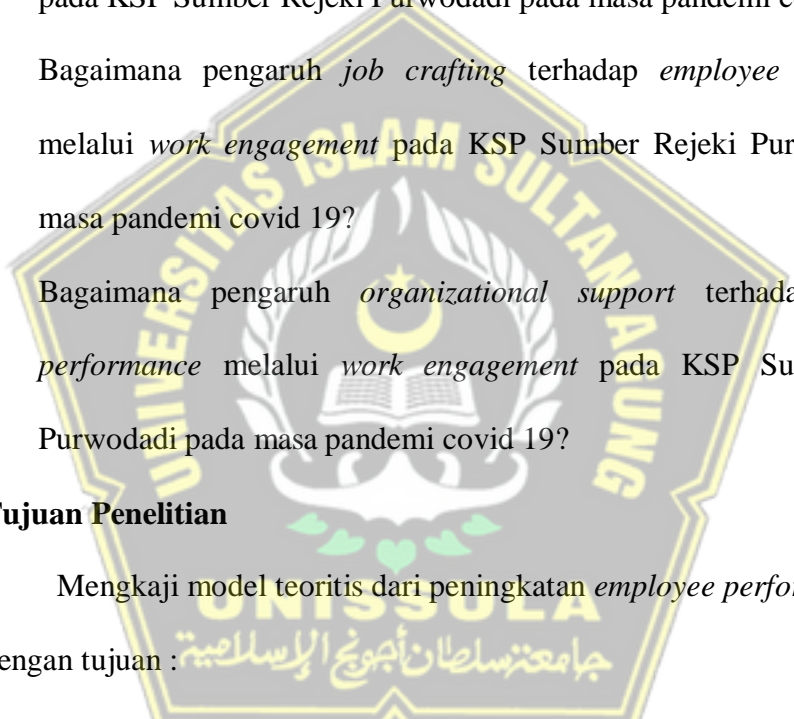
1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena, dan research gap diatas, maka rumusan masalah peneliti adalah “Bagaimana Pengaruh *Job Crafting*, *Organizational Support* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Engagement*”. Kemudian pertanyaan peneliti yang muncul sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19?
- 2 Bagaimana pengaruh *organizational support* terhadap *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19?

- 3 Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19 ?
- 4 Bagaimana pengaruh *organizational support* terhadap *employee performance* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19 ?
- 5 Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *Employee performance* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19?
- 6 Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19?
- 7 Bagaimana pengaruh *organizational support* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengkaji model teoritis dari peningkatan *employee performance* dengan tujuan : 

- 1 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh antara *job crafting* terhadap *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19.
- 2 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh *organizational support* terhadap *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19.

- 3 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19 .
- 4 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh *organizational support* terhadap *employee performance* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19 .
- 5 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19 .
- 6 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19.
- 7 Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh *organizational support* terhadap *employee performance* melalui *work engagement* pada KSP Sumber Rejeki Purwodadi pada masa pandemi covid 19.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

1. Dapat menambah dan mengetahui lebih jauh tentang *job crafting*, *organizational support* melalui *work engagement* untuk meningkatkan *employee performance*.
2. Dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan penerapan ilmu yang dapat diambil dari bangku perkuliahan selama ini.

1.4.2. Bagi Akademik

Diharapkan research ini dapat menjadi salah satu kajian ilmu serta dapat dijadikan sebagai sumber referensi ilmu pengetahuan, khususnya untuk Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai cara meningkatkan *employee performance*.

1.4.3. Bagi Instansi

- 1 Mampu menjadi bahan informasi untuk pengembangan *employee performance* melalui *job crafting*, *organizational support* dan khususnya melalui *work engagement*.
- 2 Memberikan bahan informasi kepada manajer mengenai *job crafting*, *organizational support*, dan *work engagement* untuk menaikkan *employee performance*.

