

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset utama dalam sebuah organisasi, yang dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, oleh karena itu upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Dengan demikian, kinerja dapat dilihat melalui proses evaluasi pekerjaan dan performa. Ukuran pencapaian kinerja diukur dengan tanggung jawab seseorang agar pekerjaannya selesai tepat waktu, Mahsum (2013). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Syamsul, Masharyono, & Sumiyati, 2016).

Kinerja pegawai yang optimal akan terbentuk jika ada dukungan dari pimpinan di tempat mereka bekerja dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan, Eisenberger (2015). Mengacu pada persepsi

karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Kemudian *Perceived organizational support* juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*) dan mereka persepsi tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Lusdiyanti, 2011).

Penelitian Eisenberger dkk Husain (2017) dalam Wann Yih & Htaik (2011) menyatakan bahwa karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasi mereka yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauhmana organisasi akan mengenali dan menghargai upaya mereka, mendukung kebutuhan sosial ekonomi mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasi dengan baik.

Dukungan supervisor mempengaruhi kinerja karyawan, karena supervisor merupakan atasan langsung yang memperhatikan, mengawasi dan dapat memberikan penilaian kepada karyawan dan dianggap sebagai cerminan dari tindakan organisasi terhadap mereka, (Fadri, 2017). Dukungan pimpinan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dukungan yang positif akan menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Tindakan pimpinan dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, Dukungan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara pandang karyawan terhadap kepemimpinannya dalam menilai kontribusinya terhadap organisasi serta kepedulian pimpinan tersebut terhadap kesejahteraan mereka. Pimpinan sendiri adalah sebuah jabatan fungsional yang dituntut untuk berinteraksi dengan wewenang serta tanggung jawabnya pada dua kelompok, yaitu pekerjaan sebagai bawahannya dan manajer sebagai pimpinannya. Selain itu dengan mendapatkan dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja (Lusdiyanti, 2011).

Perusahaan jasa pada CV. Pilar Baja adalah perusahaan kontruksi yang berdomisili di Lumajang. Hasil survei yang dilakukan peneliti pada bulan Januari sampai bulan Maret 2021, jumlah karyawan di perusahaan tersebut berjumlah 32 karyawan. Partisipasi karyawan dalam perusahaan sangat dibutuhkan agar bisa mencapai tujuan bersama, namun dalam penelitian yang dilakukan ternyata kontribusi karyawan masih kurang karena kinerja karyawan pada CV. Pilar Baja masih belum optimal hal ini ditunjukkan dengan hasil kerja mereka tidak sesuai target. Sebagai perusahaan jasa dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang optimal dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pimpinan perusahaan terkesan pilih – pilih terhadap karyawan sedangkan setiap keputusan diambil secara sepihak tanpa melibatkan karyawan. Akibatnya situasi di lapangan tidak selalu kondusif karena kurangnya komunikasi antar pimpinan dan rekan kerja.

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, maka di perlukan kondisi perusahaan yang kondusif dan keharmonisan antara pimpinan dan karyawan yang masing-masing memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, kaena menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel pertama menggambarkan tentang dukungan pimpinan, variabel kedua kinerja karyawan. Hubungan antara pimpinan dan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eskternal organisasi. Variabel kinerja ini merupakan proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa. Untuk mencapai tujuan organisasi harus memiliki faktor – faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama (Wirawan, 2012).

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung. Sesuai dengan latar belakang tersebut sebagai acuan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Baja Lumajang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini “Apakah ada pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Baja di Lumajang”’?

## 1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh dukungan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Pilar Baja di Lumajang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini biasanya digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh dukungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang lebih mudah dipahami untuk masa yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi peneliti dalam pengembangan wacana di dunia bisnis, khususnya pengaruh dukungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Peneliti

Sebagai syarat kelulusan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (Satu) di STIE Widya Gama Lumajang. Serta menambah pengetahuan dan wawasan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi Perusahaan CV. Pilar Baja Lumajang

Penelitian ini di maksud untuk memberikan gambaran secara obyektif terkait dengan kinerja karyawan.

3) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Hasil dari penelitian diharapkan peneliti bisa memberikan gambaran untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa yang sedang melakukan kajian tentang dukungan pimpinan terhadap kinerja karyawan.

4) Bagi Peneliti Lain

Dalam perkembangannya, penelitian ini bisa menjadi sumber referensi atau literatur bagi penelitian selanjutnya, supaya bisa disempurnakan lagi.

