

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia mempunyai peran besar untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan nilai perusahaan yang harus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mendukung suatu organisasi mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Seluruh karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya, karena kemajuan organisasi ditentukan oleh karyawan yang mampu menampilkan kinerja terbaiknya. Jadi setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

*Perceived Organizational Support*, juga dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan, merupakan elemen penting dalam mempengaruhi keberhasilan karyawan, Utami dan Sudarma (2015). Karyawan menyerap informasi, mengingat, memperhatikan organisasi, dan kemudian karyawan mengharapkan *support* dari tempat kerja. Pendapat atau persepsi karyawan tentang bagaimana *support* organisasi akan berdampak pada kinerja mereka. Tingkat kepercayaan karyawan bahwa perusahaan akan menghargai pekerjaan

mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan, atau POS.

Penghargaan yang diterima dari organisasi merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan, termasuk rasa diterima dan diakui, menerima gaji dan kenaikan pangkat, dan hal-hal yang dibutuhkan karyawan, sebagai akibatnya karyawan dapat bekerja dengan efektif. Jika karyawan merasa dukungan yang diberikan organisasi tinggi, maka hal itu dapat membuat karyawan menjadi lebih mencintai organisasinya dan dapat mengembangkan hubungan lebih baik lagi dengan organisasinya. Dukungan organisasi terhadap karyawan dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, antara lain dengan memberikan rasa keadilan kepada karyawan, mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan, dan menyediakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Sari et al (2022), yang meneliti pada karyawan Bank Indonesia. Serta Penelitian lainnya dilakukan oleh Shabbir et al (2021), yang meneliti pada karyawan Bank. Keduanya memperoleh hasil bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dukungan organisasi memiliki implikasi positif bagi karyawan yang bekerja di setiap taraf manajemen. Seberapa baik kinerja karyawan untuk organisasi dapat dipengaruhi oleh bagaimana mereka melihat dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Frianto (2021), yang melakukan penelitian pada karyawan pabrik sepatu Zacyndo di kabupaten tuban dan Mojokerto hasil penelitiannya ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya kesenjangan pada penelitian / gap maka perlu dilakukan pengkajian ulang pengaruh POS terhadap kinerja karyawan.

*Teamwork* adalah faktor penting lain yang harus diperhatikan oleh manajer karena berpotensi meningkatkan produktivitas secara signifikan. Menurut Sinambela (2016), kualitas kerja sehari-hari pekerja manusia, baik individu maupun kelompok, dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dan terakhir dikatakan bahwa tim kerja (*teamwork*) terdiri dari sejumlah individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang sama yang telah ditetapkan di dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah menelaah korelasi antara *Teamwork* serta kinerja karyawan diantaranya yaitu penelitian Sanyal dan Hisam (2018), mereka meneliti pada karyawan universitas dhofar dan menemukan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yg dilakukan oleh Phina et al (2018), yg meneliti pada industri skala menengah pada Negara Anambra, dan menemukan hasil bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. tetapi temuan yang bereda ditemukan di penelitian Alviani dan Nuvriasari (2022) yang menyatakan bahwa *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Job Design* adalah elemen lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peran dan fungsinya dapat ditingkatkan dengan pekerjaan yang dirancang dengan baik. Di sisi lain, apabila pekerjaan tidak direncanakan dengan baik akan mengakibatkan penurunan kinerja serta produktivitas. Kerugian bagi organisasi akan dihasilkan dari pekerjaan desain yang tidak didasarkan pada atau sesuai dengan persyaratan jenis bisnis yang dijalankan. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam merancang pekerjaan secara efektif dan benar sangat penting. Perusahaan yang dapat mendesain pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sedangkan bagi perusahaan yang tidak dapat mendesain pekerjaan karyawannya dengan baik tentu dapat menimbulkan masalah.

Selain itu, desain kerja yang baik memiliki beberapa keunggulan yang membantu karyawan bekerja lebih baik karena menumbuhkan kreativitas dan membentuk pola pikir yang tepat untuk penyelesaian tugas. Selain merinci tugas, prosedur, dan sarana pelaksanaan pekerjaan, desain pekerjaan juga memberikan informasi langsung dan konkret tentang pekerjaan, meningkatkan kapasitas untuk memanfaatkan semua fasilitas yang sudah ada di dalam perusahaan. Agar tugas selesai tepat waktu dan dengan hasil terbaik, desain pekerjaan harus mampu menangani berbagai tantangan dan tuntutan dalam jangka panjang. Di sektor korporasi, desain pekerjaan adalah cara khusus untuk mengalokasikan tanggung jawab, peran, dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa peneliti terdahulu sudah melakukan penelitian terhadap variable ini diantaranya ada Al-Musadieq et al (2018), yang meneliti pengaruh *Job Design*

pada PT Yoda Karya pada tingkat pusat serta 11 cabang di Indonesia yang hasil penelitiannya ditemukan adanya pengaruh langsung serta signifikan *Job Design* terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yg dilakukan oleh Khairunisa et al (2021), yang menyatakan bahwa *Job Design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. tetapi temuan berbeda ditemukan pada penelitian Raharjo et al (2018), yang meneliti di empat kontraktor BUMN Indonesia yaitu PT. Hutama Karya, PT Adhy Karya, PT. Yodya Karya, dan PT. Waskita Karya dengan hasil penelitiannya ditemukan bahwa *Job Design* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh job design yang diterapkan oleh perusahaan. Sesuai hasil temuan terdahulu yang sudah dikemukakan diatas, bisa dilihat bahwa dari temuan penelitian tidak ada hasil yang konsisten terkait hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Teamwork* dan *Job Design* Terhadap Kinerja karyawan. Sehingga masih diperlukan penelitian untuk bisa mengkonfirmasi penelitian terdahulu.

Karyawan BPKP Provinsi Sumatera Barat akan menjadi subjek penelitian ini. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, BPKP adalah auditor internal yang bertugas melaksanakan pengawasan internal berdasarkan akuntabilitas keuangan negara dan pembangunan nasional melalui kegiatan penjaminan dan konsultasi. Wilayah kerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat terdiri dari 20 Pemerintah Daerah yang meliputi 1 Pemerintah Provinsi, 12

(12) Kabupaten, dan 7 (tujuh) Kota. Dua puluh pemerintah daerah yang menjadi wilayah kerja BPKP Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

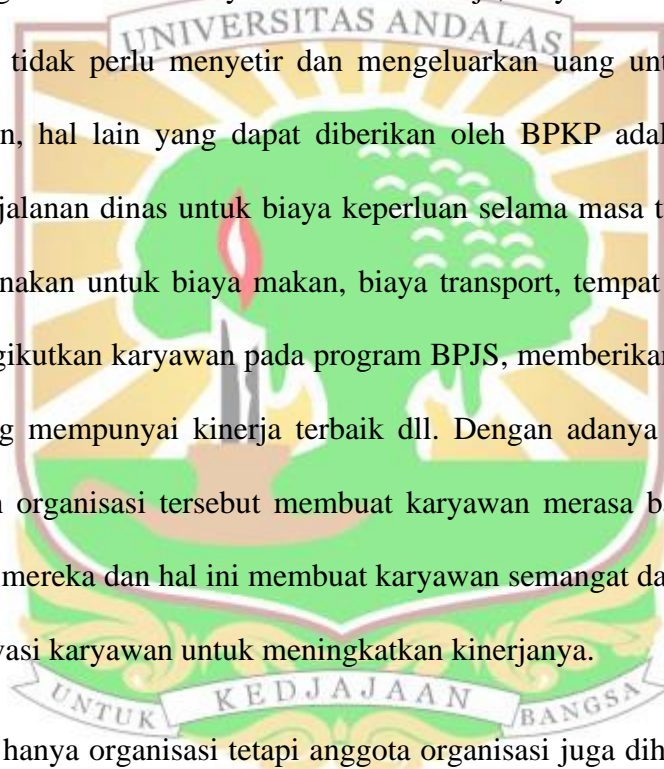
**Wilayah Kerja BPKP Provinsi Sumatera Barat**

1.Provinsi Sumatera Barat	11.Kabupaten Solok Selatan
2.Kota Padang	12.Kabupaten Agam
3.Kota Pariaman	13.Kabupaten Lima Puluh Kota
4.Kota Solok	14.Kabupaten Pasaman
5.Kota Payakumbuh	15.Kabupaten Pasaman Barat
6.Kota Bukittinggi	16.Kabupaten Dhamasraya
7.Kota Padang Panjang	17.Kabupaten Kepulauan Mentawai
8.Kota Sawahlunto	18.Kabupaten Sijunjung
9.Kabupaten Padang Pariaman	19.Kabupaten Pesisir Selatan
10.KabupatenSolok	20.Kabupaten Tanah Datar

**Sumber:** Diolah oleh peneliti, 2022

Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat wajib secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun Sulit bagi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pemangku kepentingan mengingat infrastruktur provinsi, dana, dan sumber daya masyarakat yang kurang memadai, serta dengan banyaknya wilayah kerja, aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, karyawan dituntut untuk selalu sigap dalam menghadapi tantangan yang ada, serta memberikan pelayanan terbaik bagi para pemangku kepentingan. Untuk itu *perceived organizational support* sangat dibutuhkan mengingat banyaknya wilayah kerja serta tuntutan kepada karyawan untuk selalu sigap dalam menghadapi tantangan yang ada, serta memberikan pelayanan terbaik

untuk pemangku kepentingan, contoh dukungan yang dapat diberikan oleh organisasi adalah memberikan kendaraan dinas beserta supir pribadi kepada karyawan yang melakukan kegiatan dinas diluar kota, mengingat wilayah kerja karyawan BPKP tidak hanya ada di kota padang tetapi ada di beberapa wilayah di Sumatera Barat yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk menuju lokasi tersebut, sehingga dengan adanya mobil dinas beserta supir yang diberikan oleh organisasi sangat membantu karyawan dalam bekerja, karyawan dapat menghemat tenaga karena tidak perlu menyetir dan mengeluarkan uang untuk bisa sampai ke lokasi tujuan, hal lain yang dapat diberikan oleh BPKP adalah memberikan uang saku perjalanan dinas untuk biaya keperluan selama masa tugas, uang saku ini dapat digunakan untuk biaya makan, biaya transport, tempat menginap yang nyaman. Mengikutkan karyawan pada program BPJS, memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai kinerja terbaik dll. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi tersebut membuat karyawan merasa bahwa organisasi peduli kepada mereka dan hal ini membuat karyawan semangat dalam bekerja dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.



Tidak hanya organisasi tetapi anggota organisasi juga diharapkan mampu bekerja sama dengan anggota lain mengingat banyaknya wilayah kerja, serta kegiatan yang membutuhkan *teamwork* yang baik dalam organisasi contohnya pada pelaksanaan pembinaan penyusunan laporan keuangan yang dilakukan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat terhadap instansi pemerintah daerah/ BUMD. Karyawan yang melakukan pembinaan ini harus saling bekerjasama untuk mewujudkan terciptanya pembinaan penyusunan laporan keuangan yang

baik. Seperti bekerja sama dalam menyusun materi atau agenda kegiatan penyusunan laporan keuangan, bekerjasama mempersiapkan peralatan yang digunakan pada saat pembinaan penyusunan laporan keuangan, dan bekerjasama mengatasi masalah yang mungkin akan terjadi. Contoh lain pentingnya penerapan *teamwork* di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat adalah pada pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan SPIP yang dilakukan oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008, SPIP terdiri dari lima unsur, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan pengendalian intern. Kelima unsur pengendalian intern merupakan unsur yang terjalin erat satu dengan yang lainnya. Proses pengendalian menyatu pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Oleh karena itu, yang menjadi fondasi dari pengendalian adalah orang-orang (SDM) di dalam organisasi yang membentuk lingkungan pengendalian yang baik dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai instansi pemerintah, adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan, mau bekerjasama dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk dapat menciptakan penyelenggaraan SPIP.

Selain penerapan *perceived organizational support*, dan *teamwork* penerapan *job design* yang baik juga sangat dibutuhkan, mengingat BPKP mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional yang mana dalam melaksanakan hal tersebut dibutuhkan keahlian yang sesuai dengan yang dikerjakan, untuk itu penempatan karyawan yang tepat akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan.



Contohnya saja pada salah satu tugas karyawan BPKP yaitu melakukan penyusunan laporan keuangan yang mana hal ini membutuhkan keahlian yang tinggi, karyawan yang melaksanakan kegiatan ini adalah karyawan yang benar-benar paham tentang penyusunan laporan keuangan.

Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat telah berupaya memberikan pelayanan kepada karyawan berupa dukungan organisasi seperti, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, contohnya BPKP mengadakan penghargaan *employee of the month* yang diberikan kepada karyawan berprestasi setiap bulannya, melakukan pengembangan karyawan melalui kegiatan pelatihan, seperti program pelatihan mandiri (PPM) “Penyusunan SKP dan PPK Sesuai Permenpan 8 Tahun 2021 dan Manajemen Telenta”, memperhatikan kondisi kerja karyawan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti komputer, ruangan yang nyaman, kendaraan dinas, memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengikutkan karyawan pada program BPJS, memberikan tunjangan hari raya, dll. Tidak hanya itu BPKP juga telah berupaya menciptakan *teamwork* yang baik dalam organisasi seperti mengadakan olahraga bersama seperti senam pagi, selain itu BPKP mengadakan acara bersepeda bersama di padang panjang menyusuri perbukitan dan danau singkarak hal ini dapat menjalin silaturahmi dan meningkatkan kedekatan dan kekompakan sesama karyawan BPKP, mengadakan gathering pegawai, dalam acara tersebut diadakan game-game seru untuk membangun *teamwork* yang solid, meningkatkan kebersamaan dan keakraban antar pegawai, mengadakan rapat kerja, dalam kegiatan ini karyawan dituntut untuk aktif berbicara dan memaparkan pendapatnya dan hal ini dapat menciptakan

komunikasi timbal balik antar karyawan, dan komunikasi merupakan landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. Agar terciptanya *Job Design* yang baik BPKP mengadakan mapping (pemetaan) potensi dan kompetensi di lingkungan BPKP, hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran potensi pegawai yang akan dimanfaatkan dalam manajemen talenta sesuai amanat Peraturan Menpan RB No 3 Tahun 2020 dan Peraturan BPKP RI No 5 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan BPKP. Memberikan kebebasan dan kemandirian kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya, melakukan mutasi karyawan, baik berupa pemindahan posisi kerja karyawan maupun lokasi kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya, mengisi jabatan yang dibutuhkan, penyesuaian dalam organisasi sebagai upaya agar karyawan kembali bersemangat dan memberikan performa terbaiknya karena mendapatkan suasana baru dalam bekerja.

Namun meskipun Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat telah melakukan upaya-upaya tersebut pada kenyataannya kinerja karyawan masih belum maksimal, terbukti dengan masih adanya capaian kinerja yang belum mencapai target. Berikut ini adalah data capaian kinerja karyawan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang tertuang dalam laporan kinerja karyawan. Pada laporan kinerja tersebut tertuang capaian kinerja tahunan yg mencerminkan kinerja dari seluruh komponen pegawai yang terdapat di lingkungan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Laporan kinerja ini juga memberikan gambaran perihal keberhasilan juga kegagalan karyawan mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. seperti yang dijelaskan di tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Karyawan BPKP Provinsi Sumatera Barat**  
**Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Sasaran Program Kegiatan Kinerja	Jumlah Indikator Kinerja	Jumlah Indikator Kinerja yang Mencapai Target	Jumlah Indikator Kinerja yang Belum Mencapai Target	% Capaian Kinerja Karyawan
2017	8	20	11	9	<b>75,83%</b>
2018	8	17	14	3	<b>88,17%</b>
2019	8	16	12	4	<b>86,25%</b>
2020	6	33	23	10	<b>68,80%</b>
2021	6	29	23	6	<b>79,31%</b>

**Sumber:** Data olahan peneliti, 2022

Sesuai data diatas dapat dijelaskan bahwa di tahun 2017 BPKP Provinsi Sumatera Barat memiliki 8 sasaran program yg ditetapkan menjadi alat untuk mewujudkan tujuan organisasi. Delapan sasaran kegiatan tersebut dijabarkan kedalam 20 indikator kinerja kegiatan, dari 20 indikator kinerja kegiatan tersebut ada 11 indikator kinerja yang telah mencapai target dan terdapat 9 indikator kinerja yang belum mencapai target, secara holistik persentase kinerja karyawan di tahun 2017 yaitu 75,83%. Selanjutnya pada tahun 2018 terdapat delapan target program kegiatan, delapan target kegiatan tadi dijabarkan kedalam 17 indikator kinerja kegiatan, dari 17 indikator kinerja kegiatan tersebut ada 14 indikator kinerja yang sudah mencapai target dan terdapat tiga indikator kinerja yang belum mencapai target, secara holistik persentase kinerja karyawan pada tahun 2018 yaitu 88,17%.

Kemudian pada tahun 2019 terdapat delapan sasaran program kegiatan, Delapan sasaran kegiatan tadi dijabarkan kedalam 16 indikator kinerja kegiatan, dari 16 indikator kinerja kegiatan tersebut terdapat 12 indikator kinerja yang telah

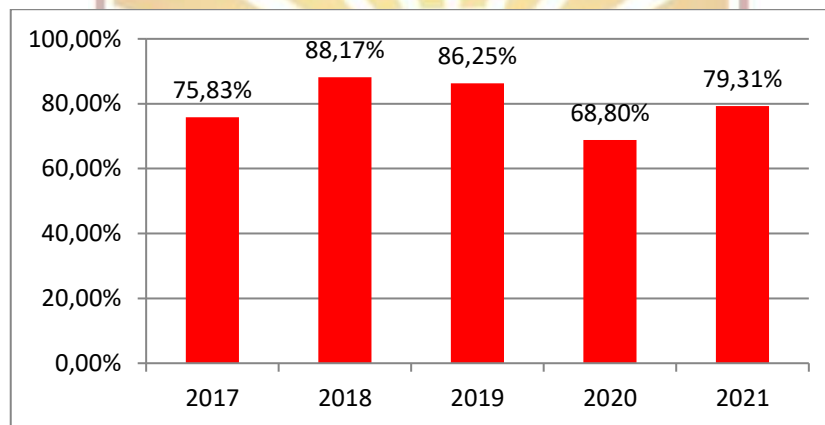
mencapai target serta ada 4 indikator kinerja yang belum mencapai target, secara holistik persentase kinerja karyawan di tahun 2019 yaitu 86,25%. pada tahun 2020 terdapat enam sasaran program kegiatan, enam sasaran kegiatan tersebut dijabarkan kedalam 33 indikator kinerja kegiatan, dari 33 indikator kinerja kegiatan tersebut terdapat 23 indikator kinerja yg sudah mencapai target serta terdapat 10 indikator kinerja yang belum mencapai target, secara holistik persentase kinerja karyawan di tahun 2020 yaitu 68,80%. dan yang terakhir di tahun 2021 ada enam sasaran program kegiatan, enam sasaran kegiatan tadi dijabarkan kedalam 29 indikator kinerja kegiatan, berasal 29 indikator kinerja kegiatan tadi ada 23 indikator kinerja yg telah mencapai target dan terdapat 6 indikator kinerja yang belum mencapai target, secara holistik persentase kinerja karyawan pada tahun 2021 yaitu 79,31%.

Berdasarkan data diatas juga dapat diketahui bahwa jumlah indikator kinerja diatas berbeda-beda setiap tahunnya hal tersebut disebabkan oleh indikator kinerja pada tahun 2017 sampai 2019 merupakan bagian dari renstra tahun 2015-2019 dan indikator kinerja tahun 2020-2021 merupakan bagian dari renstra tahun 2020-2024. Serta terjadinya pergantian pemimpin perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2020.

Secara keseluruhan capaian kinerja karyawan pada tahun 2017 adalah sebesar 75,83 % dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 yaitu sebesar 88,17% namun mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu 86,25%. Dan pada tahun 2020 juga mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 68,80% hal ini disebabkan karena pada tahun tersebut terjadi covid 19 dan diberlakukannya

PSBB yang menyebabkan segala aktifitas menjadi terhambat dan tidak berjalan dengan optimal. Namun pada tahun 2021 capaian kinerja karyawan sudah mengalami peningkatan yaitu sebesar 79,31% hal ini disebabkan karena pada tahun tersebut aktifitas sudah mulai normal dan PSBB sudah dihapuskan.

Untuk lebih jelasnya, secara keseluruhan persentase capaian kinerja karyawan BPKP Provinsi Sumatera Barat selama lima tahun terakhir (2017-2021) dijelaskan pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.1 Persentase capaian kinerja karyawan bpkp 2017-2021**  
Sumber: *Diolah oleh peneliti, 2022*

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir capaian kinerja di BPKP Provinsi Sumatera Barat masih mengalami naik turun. Hal ini disebabkan masih banyaknya target kerja BPKP yang belum mencapai target, hal tersebut mengindikasi bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terkait *perceived organizational support*, *teamwork*, dan *job design* dan kinerja karyawan maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, *TEAMWORK*, DAN *JOB DESIGN* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERWAKILAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA BARAT.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis menemukan beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah *Job Design* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Design* terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diperoleh selama penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Akademisi**

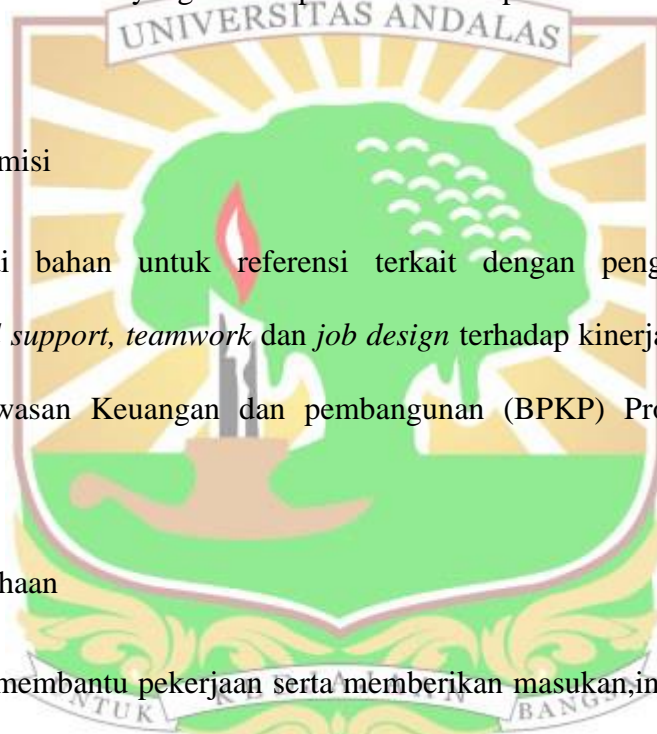
Sebagai bahan untuk referensi terkait dengan pengaruh *perceived organizational support, teamwork* dan *job design* terhadap kinerja pada karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Dapat membantu pekerjaan serta memberikan masukan, informasi maupun saran kepada perusahaan guna meningkatkan kinerja pada karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini tertuju hanya pada pengaruh *perceived organizational support, teamwork, dan job design* terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat. Pada



penelitian ini, peneliti menggunakan variabel *perceived organizational support*, *teamwork*, dan *job design* yang merupakan variabel independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Bab akan menjelaskan konsep dan teori yang menjadi dasar acuan penelitian, penjelsan terkait penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan hipotesis serta kerangka pemikiran yang menggambarkan bagaimana penelitian akan dijalankan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan pengukuran, serta metode analisis data untuk membuktikan hipotesis.





## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penyebaran kuisioner penelitian, analisis deskriptif penelitian dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan penelitian, implikasi penelitian, keerbatasan penelitian, dan saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.

