

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seluruh perusahaan menginginkan tingkat kinerjanya yang tinggi dan mampu bersaing di pasar lokal maupun global. Untuk mewujudkannya perusahaan memerlukan strategi dalam menjalankan perusahaannya pada berbagai aspek dan bidang. Diantara aspek yang paling penting adalah perencanaan sumber daya manusia (SDM). Manusia menjadi penggerak utama di dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan di suatu perusahaan. Namun, masih banyak terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan di Indonesia sehingga ini menjadi perhatian yang serius khususnya bagi perusahaan.

Dilihat data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2024 tercatat sebesar 4,91%, sementara di Sumatera Barat mencapai 5,75%. Angka ini menunjukkan adanya tantangan dalam penyediaan lapangan pekerjaan yang berkualitas dan peningkatan produktivitas kerja di berbagai sektor industri. Selain itu, sebanyak 60,81 juta orang di Indonesia tercatat bekerja dalam sektor formal, namun sektor informal masih mendominasi, menandakan adanya disparitas dalam kualitas pekerjaan dan kinerja karyawan.

Permasalahan lainnya terkait dengan kinerja karyawan dari data BPS adalah tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK), yang sepanjang Januari hingga September 2024 tercatat ada 201 kasus mogok kerja yang melibatkan 29.548 tenaga kerja di Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya ketegangan dan ketidakpuasan dalam hubungan industrial yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Di Sumatera Barat, meskipun jumlah penduduk yang bekerja meningkat sebanyak 79,83 ribu orang pada Agustus 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di provinsi ini masih menunjukkan angka yang cukup tinggi, yang menandakan adanya tantangan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Selain itu produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2024 mencapai angka Rp89,33 juta per tenaga kerja tiap tahunnya, yang menjadi rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir (Katadata, 2024). Meskipun demikian, Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal daya saing SDM, di mana negara ini menempati peringkat 111 dari 190 negara menurut data yang dipublikasikan oleh *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2024. Hal ini mencerminkan adanya perbedaan signifikan antara potensi produktivitas tenaga kerja dengan kondisi daya saing yang sesungguhnya. Kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa aspek non-teknis, seperti Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Dukungan yang dirasakan di dalam Organisasi (*Perceived Organizational Support*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja (kinerja) karyawan.

Kinerja karyawan adalah aspek penting di dalam manajemen SDM, karena berhubungan langsung dengan produktivitas organisasi dan pencapaian tujuan. Armstrong dan Taylor (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan peran dan tugasnya yang diberikan oleh organisasi, serta kinerja tersebut harus sesuai dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan perencanaan SDM untuk mendapatkan dan membentuk pekerja yang sesuai dengan kebutuhan serta menggali potensi mereka secara efektif dan efisien.

Terdapat berbagai faktor dan aspek yang menjadi pengaruh kinerja karyawan diantaranya adalah Pegetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*).

Pengetahuan Kerja adalah salah satu aset penting dalam membentuk kinerja yang optimal dan unggul di tempat kerja. Pengetahuan kerja mencakup pemahaman tentang tugas, prosedur, serta keterampilan konseptual dan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Menurut Nurlina dan Pratama (2022), pengetahuan kerja adalah akumulasi informasi dan pemahaman yang dimiliki karyawan terkait dengan bidang tugasnya, yang dapat memengaruhi bagaimana individu mengambil keputusan dan bertindak dalam lingkup pekerjaan. Pengetahuan kerja juga merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengetahuan ini mencakup pemahaman mendalam tentang prosedur, teknik, serta informasi yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Saputri (2023), pengetahuan kerja yang baik oleh karyawan memungkinkan

untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya mendorong kinerja secara optimal. Penelitian oleh Aprianti (2023) juga memberi pernyataan bahwa pengetahuan kerja tidak hanya memengaruhi kemampuan teknis karyawan, tetapi berkontribusi juga pada pengambilan keputusan yang lebih baik dan adaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja. Karyawan dengan pengetahuan dan pemahaman kerja yang tinggi cenderung lebih tanggap dalam menghadapi masalah dan dapat mencari jalan keluarnya serta lebih siap menghadapi tantangan baru. Lebih lanjut, penelitian oleh Saputri (2023) memberitahukan bahwa pengetahuan kerja memiliki kaitan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pasar Butung Kota Makassar. Studi ini menemukan bahwa karyawan dengan tingkat pengetahuan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang hanya memiliki pengetahuan kerja yang relatif rendah. Hal ini membuktikan bahwa investasi dalam pengembangan pengetahuan kerja karyawan dapat memberikan manfaat positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan praktis yang dimiliki individu untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keterampilan ini meliputi keterampilan teknis, interpersonal, maupun manajerial yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan harian. Penelitian oleh Suari (2023) menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki kaitan yang berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di SOL by Melia Benoa Bali. Karyawan dengan keterampilan kerja yang baik mampu

menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas output kerja. Studi ini juga menekankan pentingnya pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja.

Perceived Organizational Support (POS) melihat pada seberapa jauh karyawan merasa bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi serta kesejahteraan mereka. Rhoades dan Eisenberger (2020) mendefinisikan POS sebagai keyakinan individu bahwa organisasi mereka akan memberikan dukungan ketika dibutuhkan. Persepsi ini tidak hanya sebatas penghargaan finansial tetapi juga mencakup dukungan emosional dan pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Hani (2023) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Work Engagement*, dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapati dukungan yang cukup dari organisasi, mereka cenderung mengerjakan tugas ekstra di luar tugas utama mereka (OCB) dan memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga meningkatkan kinerjanya. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi, baik dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pengakuan terhadap kontribusi mereka, maupun kepastian akan keberlanjutan karier, memainkan peran penting dalam mendorong kinerja optimal. Kajian yang dilakukan juga oleh Ramadhani (2022) meneliti hubungan religiusitas, kecerdasan spiritual,

dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut termasuk POS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang kuat, serta berada dalam lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

Dalam perkembangan teknologi dan informasi serta persaingan bisnis yang semakin kuat, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengetahuan kerja, sebagai akumulasi informasi dan pemahaman yang dimiliki individu terkait dengan tugas-tugasnya, terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Wijayanti & Prasetyo, 2021). Karyawan dengan pengetahuan yang memadai akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta memiliki ketanggapan terhadap dinamika lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana tingkat pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Rempah Sari.

Selain itu, keterampilan kerja juga menjadi faktor krusial dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Keterampilan meliputi kemampuan teknis dan interpersonal yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan

sehari-hari. Studi oleh Rahmawati dan Purba (2022) mengungkapkan bahwa keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas output, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Dalam konteks perusahaan seperti CV. Rempah Sari yang bergerak di sektor produksi, keterampilan kerja sangat menentukan kelancaran operasional dan pemenuhan target produksi, sehingga perlu diteliti pengaruhnya secara lebih mendalam terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, *Perceived Organizational Support* (POS) mengacu pada sejauh mana karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh organisasi. Rhoades & Eisenberger (2021) menegaskan bahwa POS berkontribusi positif pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja individu. Dukungan organisasi yang mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan terhadap kontribusi, dan pemberdayaan karyawan terbukti meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan (Putra & Astuti, 2023). Dengan demikian, jika CV. Rempah Sari mampu menciptakan persepsi dukungan yang baik, hal ini akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian sebelumnya juga menekankan pentingnya integrasi antara pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan POS dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing (Nugroho, 2020). Kombinasi ketiga variabel tersebut diyakini dapat meningkatkan kinerja individu secara signifikan, khususnya dalam konteks perusahaan padat karya.

CV. Rempah Sari merupakan salah satu perusahaan eksportir kayu manis/*cassia* terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1964 dan awalnya memperdagangkan berbagai jenis komoditas rempah seperti cengkeh, kopi, pala, minyak atsiri, dan kayu manis/*cassia*. Sejak beberapa tahun yang lalu, CV. Rempah Sari memfokuskan diri dalam bisnis kayu manis dan telah menjadi salah satu eksportir kayu manis terbesar dari Indonesia dengan kapasitas ekspor antara 2.500 - 3.500 ton per tahun. Perusahaan memproduksi semua jenis kayu manis dan sejauh ini kualitas produk CV. Rempah Sari telah diterima secara luas di pasar dunia dan pasar utamanya adalah Eropa, Amerika Serikat, Amerika Selatan, dll.

Tabel 1. Jumlah Karyawan CV. Rempah Sari

NO	AREA KERJA	JUMLAH
1	Karyawan Kantor	15
2	<i>Supervisor</i>	5
3	<i>Lab Officer</i>	2
4	<i>Engineering</i>	1
5	<i>Security</i>	2
6	<i>Driver</i>	2
7	<i>Office Boy</i>	2
8	Tenaga Harian (Buruh)	96
	TOTAL	125

Lebih dari 70% Cassia (Kulit Kayu manis) Indonesia di pasaran dunia kini berasal dari Indonesia. Sebagian besar tumbuh di provinsi Kalimantan, Jambi dan Sumatera Barat di pulau Sumatera - Indonesia. Perkebunan Cassia terbesar di dunia ini dikenal sebagai penghasil Cassia berkualitas tinggi. Panen paling awal dapat dilakukan saat pohon berusia 7-10 tahun untuk menghasilkan Cassia Indonesia dengan kualitas terbaik (Kualitas Vera AA). Kayu manis/Cassia merupakan rempah berharga yang diperoleh dari kulit pohon Cassia (Cinnamon Burmanii) yang termasuk dalam keluarga salam dan berasal dari Kerinci dan Sumatera Barat. Rempahsari mengolah barang tersebut menjadi 3 jenis produk, yaitu Cassia Batang Pendek, Batang Panjang, dan Cassia Pecah.

Target dan pencapaian CV. Rempah Sari saat ini tidak terlalu membebani internal perusahaan. Mereka yakin dan percaya dengan keseriusan dalam menjalani bisnisnya dan memberikan usaha yang terbaik maka itulah pencapaian terbaik mereka.

Berikut target dan pencapaian yang diperoleh dari CV. Rempah Sari:

Tabel 2. Realisasi Ekspor CV. Rempah Sari

Tahun	Target Ekspor	Persentase	Realisasi	Persentase
2020	2500 Ton	100%	2200 Ton	88%
2021	2500 Ton	100%	1600 Ton	64%
2022	2500 Ton	100%	1200 Ton	48%
2023	2500 Ton	100%	±600 Ton	24%

Tahun	Target Ekspor	Persentase	Realisasi	Persentase
2024	2500 Ton	100%	±1000 Ton	40 %

Sumber: CV. Rempah Sari

Data diatas diambil berdasarkan jurnal yang sudah ada dan hasil wawancara peneliti langsung kepada bapak Iwan Setiawan sebagai *Operational Manager and Quality Control* di CV. Rempah Sari. Secara teoritis kinerja perusahaan CV. Rempah Sari masih jauh dari target dan pencapaian. Dilihat dari data di atas CV. Rempah Sari mengalami penurunan hampir pada setiap tahunnya. Dari pengamatan peneliti, karyawan terutama buruh di CV. Rempah Sari masih membutuhkan peningkatan dalam kinerjanya. Ini dibuktikan dengan adanya kesalahan dalam sortasi barang oleh karyawan (buruh) sehingga mendapatkan penolakan pelanggan (*complain*) terhadap produk yang sudah didistribusikan. Hal ini semestinya menjadi tanggungjawab bagian *Quality Control* sebagai penjamin bahwa produk perusahaan yang akan didistribusikan sudah sesuai dan terjamin kualitasnya, namun meskipun demikian akar permasalahannya tetap pada tingkat dan kualitas kinerja karyawan (buruh). Ini mengindikasikan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja di dalam CV. Rempah Sari terutama pada aspek kinerja karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (buruh) di CV. Rempah Sari namun, peneliti terbatas mencoba untuk membahas dan mengaitkan pengaruh variabel yang sudah disebutkan di atas saja terhadap kinerja karyawan di CV. Rempah Sari yang menurut peneliti sangat relevan untuk dikaji saat ini.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait “Pengaruh Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rempah Sari”. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi strategis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih adaptif, produktif, dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Rempah Sari ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Rempah Sari?
3. Bagaimanakah Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja karyawan CV. Rempah Sari?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Rempah Sari.
2. Mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Rempah Sari.

3. Mengetahui Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan CV. Rempah Sari.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian tentang pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan POS terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi jajaran pimpinan CV. Rempah Sari dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan peningkatan dukungan organisasi (POS).

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada karyawan (buruh) CV. Rempah Sari, khususnya tenaga kerja. Ruang lingkup penelitian mencakup beberapa aspek yang relevan dengan kinerja karyawan, yaitu pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan *perceived organizational support* (POS). Batasan penelitian ditetapkan pada konteks perusahaan, yaitu CV. Rempah Sari yang bergerak dalam bidang ekspor rempah kayu manis/*casia*.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Literatur

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan dengan penelitian, mencakup konsep pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan *perceived organizational support* (POS) serta kinerja karyawan. Bab ini juga mencakup penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi referensi utama dalam studi ini.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk pendekatan penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif, serta pembahasan mengenai hasil penelitian tersebut. Di sini akan dianalisis pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan POS terhadap kinerja karyawan.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan dari penelitian, serta saran-saran yang diberikan berdasarkan temuan penelitian.