

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disetiap daerah yang ada di Indonesia memiliki kerajinan batik dengan nama dan ciri khas masing-masing, sebagian besar masyarakat Indonesia sudah mengenal batik mulai dari corak tradisional sampai corak moderen. Produk batik di Indonesia terdiri dari 3 macam yaitu batik tulis, batik cap, dan batik printing. Industri batik umumnya merupakan industri yang menjadi mata pencaharian sebagian masyarakat Indonesia. Perkembangan batik di Indonesia sendiri sangat pesat. Hal ini dapat dilihat sari banyaknya jenis pembuatan dan bahan-bahan batik yang semakin berkembang membuat industri batik semakin banyak. Menurut data Kementerian Perindustrian Indonesia, saat ini industri batik mencapai 47.000 unit dan tersebar di 101 sentra serta mempekerjakan lebih dari 200.000 orang.

Kinerja industri batik tidak dapat terlepas dari baiknya kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam pengolahan bahan baku menjadi sebuah produk. Karyawan dituntut untuk mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar kualitas batik pada perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan yang baik berpengaruh terhadap kelangsungan tumbuh kembangnya perkembangan perusahaan yang bergerak pada bidang industri dalam menghasilkan suatu produk, karena bila kinerja karyawan kurang maksimal dalam menghasilkan suatu produk tidak menutup kemungkinan hasil pendapatan dari perusahaan

itupun kurang maksimal juga. Untuk itu pula perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dari para tenaga kerjanya agar dapat bekerja semaksimal mungkin supaya perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tepat waktu.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Anwar Prabu, 2012). Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh sumberdaya manusia yang berkualitas. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *employee relationship*, *organizational support* dan *punishment*. Pernyataan tersebut juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh Syardiansah et al., (2018) yang menunjukkan bahwa adanya *employee relationship* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Syardiansah et al., 2018). Pada Metria & Riana (2018) bahwa *organizational support* yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Metria & Riana, 2018). Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2015) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Employee relationship merupakan hubungan antar karyawan dengan karyawan serta pimpinan dengan karyawan. Menurut (Ruslan, 2014)

employee relation adalah hubungan dengan pegawai atau disebut publik internal atau juga hubungan masyarakat internal adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun teknis dan jelas perkerjaan yang dihadapinya dan memiliki tujuan sebagai membina hubungan dengan karyawan ini bertujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan terutama untuk menciptakan komunikasi internal yang efektif di dalam perusahaan. Membangun hubungan internal perusahaan yang baik dengan melalui berbagai macam cara seperti hubungan yang harmonis anatar karyawan, dukungan pimpinan terhadap karyawan, dan keamanan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan dalam menjalankan *employee relationship*, tidak hanya dituntut untuk melakukan pekerjaannya saja namun diharapkan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan dan sebaliknya. Namun beda halnya beberapa karyawan yang sudah menyelesaikan tugasnya tidak membantu karyawan lain, walaupun mereka mengetahui bahwa keryawan yang lain tersebut membutuhkan bantuannya.

Organizational support didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins, 2013). *Organizational support* menghasilkan suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai yang dapat memberikan dampak positif kepada kepuasan kerja.

Organizational support sebagaimana perusahaan menghargai setiap kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan selain itu juga dipandang sebagai komitmen organisasi bagi karyawan. Dalam sebuah perusahaan, terdapat fenomena permasalahan yang sering muncul yang dimana perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada. Dukungan organisasi atau *organizational support* yang dirasakan adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dan dihargai akan merasa nyaman dan merasa dipedulikan oleh organisasi, dengan hal tersebut karyawan diyakini akan bersikap peran ekstra kepada organisasi. Bila perusahaan memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka karyawan akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka dan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Organizational support dalam perusahaan sangat dibutuhkan setiap dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka karyawan juga akan memberikan timbal balik yang sepadan kepada perusahaan. Hubungan dukungan yang kurang dari perusahaan membuat karyawan menjadi seandainya sendiri dalam melakukan tugas yang diberikan. Selain itu juga menurunkan semangat kerja karna kurangnya dukungan yang diberikan organisasi, kurangnya kenyamanan dalam bekerja karena merasa kurang didukung dalam pekerjaannya, dan ada beberapa pegawai yang ketika

meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibandingkan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Persoalan kurangnya organizational support menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan akan menimbulkan perilaku menyimpang di perusahaan. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan diantara anggota perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Punishment (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013). *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Dalam suatu kegiatan perusahaan memberikan hukuman / *punishment* adalah hal yang biasa atau lumrah, sebab *punishment* sendiri bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan dan bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan serta tata cara perilaku yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pada kondisi tertentu *punishment* dapat digunakan lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang atau menyalahi aturan perusahaan karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar tersebut. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Punishment sangat dibutuhkan bertujuan untuk memberikan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai denganyang diperintahkan

dan tanggung jawab yang diberikan. Kebijakan berikutnya adalah mengenai pemberian *punishment* bagi karyawan yang melanggar. *Punishment* ini dibutuhkan oleh perusahaan karena beberapa hal. Pertama, dikarenakan masih banyak karyawan yang seenaknya datang terlambat, atau pulang kerja lebih awal. Kedua, mengenai adanya kerusakan fasilitas alat ataupun produk yang dibuat karyawan. Ketiga, mengenai tidak sesuainya hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Keempat, mengenai tidak datangnya karyawan pada saat hari kerja tanpa ijin.

Hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa fenomena permasalahan di Fajar Batik seperti adanya penurunan kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seringkali tidak mampu memenuhi target perusahaan, selain itu ditemukan beberapa karyawan memiliki kualitas kerja yang menurun sehingga hasil ciptaannya ditemukan kecacatan. Menurunnya kinerja karyawan tersebut diduga karena *employee relationship* yg menurun seperti kurangnya komunikasi, karyawan menilai bahwa *organizational support* yang kurang serta kekuatan *punishment* dinilai lemah.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh *Employee Relationship, Organizational Support, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo*”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah *Employee Relationship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo?
- 2) Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo?
- 3) Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo?
- 4) Apakah *Employee Relationships, Organizational Support, Dan Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah *Employee Relationship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo.

- c. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui apakah *Employee Relationships*, *Organizational Support*, Dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fajar Batik Nambak Bungkal Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member maanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi peneliti untuk memanfaatkan ilmu yang sudah didapatkan selama berlangsungnya proses perkuliahan. Serta untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah *employee relationship*, *organizational support*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *employee relationship*, *organizational support*, dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan serta acuan dalam mengembangkan penelitian yang sejenis. Sehingga bisa dipakai untuk penyempurna penelitian selanjutnya.

