

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini Perkembangan dunia kerja yang sangat cepat. mengharuskan perusahaan mencari atau mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing didunia kerja salah satu caranya dapat dilakukan dengan pengakuan karyawan.

Menurut Saunderson (2004) Pengakuan karyawan adalah pengakuan staf perusahaan atas kinerja yang patut dicontoh. Pada dasarnya, tujuan pengakuan karyawan di tempat kerja adalah untuk memperkuat perilaku, praktik, atau aktivitas tertentu yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan hasil bisnis yang positif. Karyawan tidak hanya menginginkan kompensasi tetapi juga perlu dihargai oleh atasannya. Ini akan meningkatkan moral karyawan. Karyawan akan termotivasi dengan baik jika mereka diakui oleh supervisor. Pengakuan berarti menghargai dan peduli terhadap kontribusi karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali karyawan mereka (McGregor, 1960). Studi lain menunjukkan bahwa lebih baik mengakui karyawan daripada memberikan insentif (Deci & Ryan, 2000).

Selain pengakuan karyawan adanya reward atau penghargaan juga dapat menunjang kinerja karyawan. Karena karyawan akan merasa dihargai jika mereka dapat mencapai goals atau target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dan mereka akan lebih semangat untuk mencapai target lain yang

akan atau sudah ditentukan oleh perusahaan mereka.

Reward adalah suatu penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan pekerjaan dengan baik, membuat suatu prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu yang wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa syukur dan perhatian kita (Susanto dan Wijarnako, 2005). Sedangkan menurut (Lawler and Cohen, 1992) reward sering diterapkan dalam organisasi sebagai alat manajemen kunci yang dapat berkontribusi pada efektivitas perusahaan dengan mempengaruhi perilaku individu dan memotivasi karyawan di tempat kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Robbins, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Faktor pemicu stress kerja juga bisa karena faktor eksternal yang memicu adanya gangguan pikiran ke diri sendiri seperti adanya masalah keluarga, pertemanan, atau pasangan yang memberikan tekanan, sehingga produktivitas terganggu

Perceived Organization Support merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan karena dengan aspek tersebut maka

sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif. Dengan hal ini *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan adalah suatu kepercayaan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi pandangan mereka terhadap kualitas hubungan kerja dengan organisasi yaitu *perceived organizational support*.

Perceived organizational support (POS) diasumsikan sebagai bentuk opini karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan persepsi karyawan akan bagaimana perusahaan menghargai kinerja karyawan dan apakah telah sesuai dengan kebutuhan socio-emotional karyawan (Eisenberger et al. 2002). Menurut (Krishnan & Mary, 2012), *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai sensitivitas dan pendapat karyawan mengenai sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka.

Kinerja karyawan Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Robbins, 2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Torang, (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur,

kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Berdasarkan penjabaran diatas, maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Employee Recognition, Reward dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Perceived Organization Support Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT ANDALAN TEHNIK TEKSTIL)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employees recognition* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *employees recognition* berpengaruh signifikan terhadap *perceived organization support*?
5. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap *perceived organization support*?
6. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *perceived organization support*??
7. Apakah *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah *perceived organization support* dapat memediasi hubungan antara *employee recognition* terhadap kinerja karyawan?

9. Apakah *perceived organization support* dapat memediasi hubungan antara *reward* kinerja karyawan?
10. Apakah *perceived organization support* dapat memediasi hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan Jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *employees recognition* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh *employees recognition* terhadap *perceived organization support*
5. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap *perceived organization support*
6. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *perceived organization support*
7. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organization support* terhadap kinerja karyawan
8. Untuk menganalisis apakah *perceived organization support* dapat memediasi hubungan antara *employee recognition* terhadap kinerja karyawan.

9. Untuk menganalisis apakah *perceived organization support* dapat memediasi hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan.
10. Untuk menganalisis apakah *perceived organization support* dapat memediasi hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengaruh *employee recognition*, *reward*, dan stress kerja. Serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan

2. Manfaat Praktis

- a. Akademis, yaitu dapat memberikan sumbangan yang positif untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang *employees recognition*, *reward*, dan stress kerja, menambah literatur kepustakaan di bidang kuantitatif, dan dijadikan salah satu refrensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Organisasi, yaitu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan memberikan informasi tambahan mengenai *employees recognition*, *reward*, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Masyarakat, yaitu untuk menambah informasi, ilmu pengetahuan, dan

wawasan yang luas tentang pentingnya *employees recognition*, *reward*, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dibuat untuk mempermudah penyusunan penelitian agar dapat dibaca dengan mudah. Di dalam penulisan ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian yang akan diuji, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori mengenai topik penelitian. Selain itu, bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari jenis penelitian yang dilakukan, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan pada penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil pengumpulan data, hasil analisis deskriptif, hasil uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN