

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan di era global menuntut perusahaan untuk dapat bekerja lebih efisien dan efektif agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjaga. Hal tersebut dapat dilihat dari sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi dan tidak dapat dipisahkan dari efektivitas organisasi. Untuk mencapai visi dan misi organisasi, perlu penyesuaian sumber daya manusia dengan lingkungan. Peningkatan kinerja memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, dukungan organisasi yang memadai, dan manajemen yang efektif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat krusial untuk diteliti, dikarenakan kinerja karyawan dapat memberikan informasi mengenai performa dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan, oleh

sebab itu suatu organisasi dituntut untuk dapat terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011). Pengamatan di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung menunjukkan bahwa kompetensi individu masih kurang, hal ini ditunjukkan dengan ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan dan bidangnya. Pengamatan lainnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan dukungan manajemen masih kurang maksimal dikarenakan sarana prasarana masih belum lengkap sehingga menjadikan situasi kerja kurang efisien serta pengembangan karyawannya yang masih kurang.

Wibowo (2023) menyatakan bahwa kompetensi merupakan fondasi mendasar dari karakteristik seseorang dalam hal menyeimbangkan tindakan, pemikiran, dan situasi, serta mendukungnya dari waktu ke waktu. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Dukungan organisasi merupakan bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, hubungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Dalam menerapkan manajemen dalam kehidupan organisasi, manajer perlu mengetahui

lingkungan yang mempengaruhi organisasi, baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Organisasi sebagai suatu sistem terbuka akan selalu berhubungan dengan lingkungannya, dan organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan agar tetap hidup (Riono, 2019). Dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi pelanggan dari para pekerjanya dimana individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien, mengurangi ketidakpastian dan konflik, meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja (Metria, 2018).

Dukungan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi (Simanjuntak, 2011). Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi dan arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Dukungan manajemen ini dilakukan untuk membangun kinerja pegawai yang bermutu dan maksimal, dengan cara manajer atau pimpinan harus memiliki aliansi yang baik dengan karyawan dan juga memberikan kenyamanan lingkungan kerja seperti memberikan fasilitas kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Kabupaten Malang merupakan koperasi yang bergerak di bidang Agri Bisnis dan Perdagangan Umum

yang berdiri pada tanggal 27 Mei 1979 dan sudah bersertifikasi SMM ISO 9001:2008, berpusat di Kabupaten Malang tepatnya di Kecamatan Jabung.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmah (2018) menyatakan bahwa faktor aktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, faktor dukungan manajemen secara signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Grand Dian Hotel dan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2019) menyatakan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. Penelitian ini membedakan diri dari penelitian sebelumnya dengan mengeksplorasi perbedaan yang signifikan pada lokasi penelitian, yaitu berada di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung. Kami memilih lokasi ini karena belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi individu, dukungan manajemen dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.

Untuk itu, peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU,DUKUNGAN ORGANISASI, DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AGRO NIAGA (KAN) JABUNG KABUPATEN MALANG”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Deskripsi dari Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen ?
2. Apakah Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Kabupaten Malang ?
3. Apakah Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Kabupaten Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas,tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen dan Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Kabupaten Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Kabupaten Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Hasil dari penelitian ini dikemudian hari diharapkan dapat menambah pengembangan ilmu bagi penelitian maupun pembaca dan sebagai bahan informasi serta referensi untuk kajian yang akan datang tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan, informasi maupun sumbangan pemikiran kepada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Kabupaten Malang mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen sehingga ketika menemukan permasalahan yang berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi.