

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi untuk mengoptimalkan, mengkoordinasikan, dan memberdayakan karyawan agar mampu beroperasi dengan efisien demi mencapai sasaran organisasi. Keselarasan ini menjadi faktor krusial bagi organisasi untuk dapat tumbuh dengan efektif. Kemajuan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat efisiensi para pekerja yang terlibat di dalamnya.

Kesejahteraan Karyawan menjadi Perhatian yang utama dalam dunia bisnis modern saat ini. Penelitian Wiryawan, et al., (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memberikan dukungan sosial yang memadai kepada karyawannya cenderung memiliki rasio perpindahan karyawan yang lebih minim serta keunggulan kompetitif yang lebih besar. Bantuan dari lingkungan sosial memiliki kontribusi yang berarti dalam memperkuat semangat kerja. Di samping itu, sokongan dari keluarga berperan krusial dalam membangun keharmonisan antara karier dan kehidupan pribadi yang menunjang kesejahteraan psikologis dan dorongan kerja pegawai.

Melalui UU No. 13 Tahun 2003, regulasi ketenagakerjaan secara tersirat menekankan keharusan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan termasuk di dalamnya adalah pemberian dukungan emosional dari atasan. Meskipun undang-undang ini tidak secara eksplisit

menyebutkan dukungan emosional, namun prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya, seperti perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha demi menghadirkan kondisi kerja yang bebas risiko dan berkualitas sehat, mengindikasikan pentingnya dukungan emosional dalam hubungan kerja.

Departemen produksi, sebagai jantung dari setiap perusahaan manufaktur, berperan krusial dalam mencapai target produksi. Kinerja optimal departemen ini sangat bergantung pada motivasi kerja karyawannya. Namun, dalam praktiknya, seringkali ditemukan adanya kendala yang menghambat motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah kurangnya dukungan emosional dari atasan.

Fenomena minimnya dukungan emosional dari atasan terhadap karyawan di departemen produksi PT. Hintex telah berkembang menjadi isu kritis yang secara signifikan menghambat produktivitas kerja, meningkatkan tingkat stres, dan memperburuk kesejahteraan psikologis karyawan. Ketidakhadiran empati dan perhatian dalam hubungan kerja ini tidak hanya menurunkan motivasi individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, memengaruhi kolaborasi tim, dan berpotensi meningkatkan tingkat turnover karyawan. Masalah ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk evaluasi dan perbaikan gaya kepemimpinan yang lebih humanis guna membentuk kondisi kerja yang mengoptimalkan hasil kerja dan kepuasan hidup pekerja. Hal ini tercermin dari minimnya apresiasi terhadap upaya karyawan, kurangnya komunikasi yang membangun, serta ketidakpedulian terhadap masalah pribadi atau kesejahteraan mereka. Akibatnya, banyak karyawan yang mengalami stres, penurunan motivasi, hingga berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Ketidakhadiran dukungan emosional ini tidak hanya menurunkan kualitas hubungan kerja, tetapi juga berpotensi memicu angka turnover yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan. Riset sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang positif antara dukungan sosial, khususnya dukungan emosional dari atasan, dengan motivasi kerja. Dukungan emosional yang memadai dapat menciptakan iklim kerja yang positif, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Sebaliknya, kurangnya dukungan emosional dapat memicu perasaan terisolasi, tidak dihargai, dan demotivasi pada karyawan.

Dalam konteks industri manufaktur, seperti yang dihadapi oleh PT. HINTEX, motivasi kerja karyawan produksi memegang pengaruh yang sangat penting. Pekerjaan di lini produksi seringkali bersifat repetitif dan menuntut fisik, sehingga karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kualitas. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan, rekan kerja, atau keluarga mereka sering kali mengalami penurunan semangat dan kepuasan kerja (Nurofik & Yuliana, 2022). Dukungan Sosial di Bagian Produksi PT. Hintex secara keseluruhan masih belum optimal karena Kurangnya dukungan emosional dari atasan pada Karyawan bagian Produksi, Maka Peneliti mencoba melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner dengan Jumlah responden 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvei
Dukungan Sosial PT. Hintex

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Apakah atasan atau rekan kerja Anda mendukung dan membantu Anda menemukan solusi ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan?	7	23%	23	77%
2	Atasan selalu memberikan penghargaan dan umpan balik positif apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan baik	10	33.3%	20	66.7%
3	Saya merasa tidak memiliki tempat untuk berbagi kekhawatiran atau mendapatkan dukungan emosional di tempat kerja.	19	63.3%	11	36.7%
Rata-Rata			39.9%		60.1%
Jumlah Responden= 30					

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil prasurvei terhadap 30 responden menunjukkan bahwa dukungan sosial di PT. Hintex masih rendah. Hanya 23% responden merasa dibantu oleh atasan atau rekan kerja saat menghadapi tantangan, dan 33,3% merasa mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Sementara itu, 63,3% merasa tidak memiliki tempat untuk berbagi kekhawatiran atau mendapatkan dukungan emosional. Secara keseluruhan, hasil rata-rata menunjukkan bahwa hanya 39,9% responden yang merasakan adanya dukungan sosial positif di tempat kerja,

sementara 60,1% lainnya tidak merasakan hal tersebut. Bila dilakukan penyesuaian terhadap pernyataan negatif pada indikator ketiga (reverse scoring), maka tingkat dukungan sosial positif sebenarnya hanya berkisar di angka 31%.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan pentingnya dukungan sosial di tempat kerja. Meningkatkan komunikasi, memberikan arahan yang jelas, serta menyediakan ruang bagi karyawan untuk berbagi kekhawatiran atau mendapatkan dukungan emosional bisa membantu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan di PT. Hintex.

Dalam upaya memahami dinamika kerja yang terjadi di Departemen Produksi PT. Hintex, analisis mendalam terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi amat urgen. Salah satu prosedur yang dijalankan adalah wawancara langsung dengan karyawan dan pengumpulan data terkait performa produksi. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi sekaligus peluang yang mampu diaplikasikan dalam rangka meningkatkan hasil kerja dan efisiensi operasional.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh fenomena naik turunnya hasil produksi Hal ini menjadi perhatian penting sebagai strategi meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas kinerja organisasi. sesuai dengan data tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan**PT. Hintex Departemen Produksi**

Bulan	Aktual Produksi (Lusin)	Target Produksi (Lusin)	Persentase Capaian (%)
Januari	13,000	14,000	92.86
Februari	12,500	14,000	89.29
Maret	12,000	14,000	85.71
April	9,000	14,000	64.29
Mei	11,000	14,000	78.57
Juni	10,500	14,000	75.00
Juli	10,000	14,000	71.43
Agustus	9,500	14,000	67.86
September	9,000	14,000	64.29
Oktober	8,500	14,000	60.71
November	10,000	14,000	71.43
Desember	9,500	14,000	67.86

Sumber: PT. Hintex 2023

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa Penurunan Aktual Produksi PT. Hintex Ini bisa disebabkan oleh beragam faktor, seperti masalah motivasi, perubahan dalam proses produksi, atau sumber daya yang terbatas. Penurunan terus-menerus dalam capaian produksi mencerminkan masalah dengan motivasi karyawan. Kurangnya penghargaan, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya dukungan emosional dan sosial dari atasan bisa menjadi faktor penyebabnya. Fenomena motivasi yang menurun di PT. Hintex menunjukkan adanya masalah yang perlu segera diatasi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Yang didukung oleh Hasil Prasurvei berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei**Motivasi PT. Hintex**

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri saya.	12	40%	18	60%
2	Saya merasa fasilitas dasar seperti ruang kerja, air minum, dan istirahat belum terpenuhi.	21	70%	9	30%
3	Saya merasa aman secara fisik dan psikologis selama bekerja di perusahaan ini.	13	43.3%	17	56.7%
Rata-Rata			51.1%		48.9%
Jumlah Responden: 30 Orang					

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Prasurvei Motivasi PT. Hintex, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Hintex masih perlu ditingkatkan. Hanya 40% responden merasa bahwa pekerjaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri, sementara 60% merasa sebaliknya. Sebagian besar responden (70%) menganggap fasilitas dasar seperti ruang kerja, air minum, dan waktu istirahat belum terpenuhi dengan baik. Selain itu, kurang dari setengah responden (43,3%) merasa aman secara fisik dan psikologis saat bekerja, sedangkan mayoritas lainnya merasa kurang aman. Rata-rata tingkat motivasi kerja yang tercermin dari indikator-indikator ini adalah sekitar 51,1%, menunjukkan

bahwa perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam aspek motivasi kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Persaingan usaha yang semakin tajam mendesak organisasi untuk konsisten mengembangkan inovasi dan memaksimalkan efisiensi. Dalam situasi seperti ini, penting bagi perusahaan untuk mengutamakan kesejahteraan staf dan membangun suasana profesional yang kondusif. Melihat pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja, maka riset ini ditujukan untuk menganalisis lebih detail terkait **Pengaruh dukungan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja di departemen produksi PT. Hintex Cimahi**. Penelitian ini diharapkan ampu berkontribusi pada penyempurnaan strategi manajemen perusahaan yang lebih tepat guna dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya Dukungan Emosional dari Atasan ataupun rekan kerja: Karyawan merasa kurang diperhatikan, kurang dihargai, dan kurang mendapatkan motivasi dari atasan mereka. Hal ini tercermin dari minimnya apresiasi terhadap upaya karyawan, kurangnya komunikasi yang membangun, serta ketidakpedulian terhadap masalah pribadi atau kesejahteraan mereka.
- 2) Motivasi kerja karyawan yang menurun, hal ini disebabkan oleh Karyawan merasa kurang termotivasi akibat merasa fasilitas dasar tidak terpenuhi, dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani belum memberikan

kesempatan untuk mengembangkan potensi & kemampuan diri. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dijelaskan. Adapun ruang lingkup masalah dalam riset ini menitikberatkan pada bantuan sosial dan semangat kerja untuk mengatasi suatu kendala yang tengah dialami Pegawai Divisi produksi PT. Hintex.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada Pembatasan Masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini:

1. Bagaimana tingkat dukungan sosial yang diterima oleh karyawan PT. HINTEX?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. HINTEX?
3. Seberapa besar Pengaruh antara dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. HINTEX?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka ada beberapa tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk mendeskripsikan tingkat dukungan sosial karyawan Departemen produksi PT. Hintex
2. Untuk mendeskripsikan tingkat motivasi kerja karyawan PT. Hintex.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara dukungan sosial terhadap motivasi kerja.

1.6. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi kontribusi informasi dan referensi keilmuan bagi akademisi yang berkepentingan dalam mengembangkan penelitian dengan fokus pada Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemilik Usaha

Memberikan data, input evaluatif, dan materi assessment berkaitan dengan bantuan kerja serta motivasi yang dapat diterapkan untuk memperbaiki sistem pengelolaan organisasi guna meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan referensi informasi bagi riset selanjutnya yang diharapkan mampu memberikan impact positif terhadap pengembangan produktivitas di masa mendatang.

1.7. Lokasi Penelitian & Jadwal Penelitian

Studi ini dilaksanakan di PT. Hintex yang berlokasi di JL. Melong Nyontrol No.223, Melong, Kec. Cimahi Sel. Kota Cimahi Jawa Barat. Dalam proses pengumpulan data, peneliti memperoleh informasi secara langsung melalui wawancara dan observasi kepada pegawai divisi produksi PT. Hintex. Rentang waktu penelitian adalah November 2024 sampai Agustus 2025 menggunakan metode interview, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Kajian ini dijalankan

