

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi salah satu komponen utama pada sebuah perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya. Selain itu, sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan (jurnal.id, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan pada perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang baik, karena keberhasilan dari suatu perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya (kompasiana.com, 2018).

Bisnis yang sedang berkembang cukup pesat akhir-akhir ini merupakan bisnis kuliner. Ilustrasi pada tabel 1.1 merupakan data perkembangan usaha rumah makan atau restoran menurut kabupaten atau kota yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah (jateng.bps.go.id, 2020).

**Tabel 1.1**  
**Data Perkembangan Usaha Rumah Makan atau Restoran Kabupaten**  
**Banyumas tahun 2016 – 2019**

Tahun	Jumlah
2016	200
2017	251
2018	844
2019	913

Sumber : (jateng.bps.go.id, 2020)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat pertumbuhan usaha rumah makan atau restoran di Kabupaten Banyumas dari tahun 2016 hingga 2019. Perusahaan di bidang kuliner yang eksis di Purwokerto adalah Sambel Layah Corporation. Sambel Layah Corporation merupakan pelaku *retail* di bidang kuliner dari Purwokerto yang berdiri pada 4 April 2013 dan sampai saat ini memiliki karyawan tetap sebanyak 120 orang karyawan. Sambel Layah Corporation telah memiliki banyak *outlet* serta membawahi unit usaha atau *brand* yang sudah banyak dikenal di Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur, DI Yogyakarta, dan DKI Jakarta. *Brand* tersebut diantaranya Sambel Layah, Sambel Bledex, Sambel Gebyur, Wedangan Asyik, Djago Jowo, Wkwk Food & Drink, Wkwk Barbershop, Roti Cemol, Gerek Lodeh, Bumbu Ireng Yu San, Pizza Apa Ya, Bebek Goreng Hj Slamet (*franchise*), Gulai Kepala Ikan Mas Agus (*franchise*). Kantor utama Sambel Layah Corporation beralamat di Jl. Suwatio No. 13 B, Kelurahan Teluk, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia, 53145 (slcorp.co.id, 2020).

Persaingan di bidang kuliner mendorong perusahaan untuk selalu menciptakan keunggulan, sehingga perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik. Sebuah kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai dengan standar perusahaan serta mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Menurut Robbins (2006) dalam Massie, dkk (2018) kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki

seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Berkaitan dengan budaya organisasi, hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti kepada *Human Resource Development (HRD) Sambel Layah Corporation Purwokerto* diketahui bahwa *Sambel Layah Corporation Purwokerto* memiliki poin budaya organisasi yang dijadikan sebagai nilai ibadah untuk dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Poin budaya organisasi tersebut diantaranya yaitu melaksanakan ibadah salat berjamaah lima waktu, berpakaian sesuai syariat Islam, mengikuti pengajian rutin, serta tidak boleh merokok di tempat kerja. Namun, berdasarkan hasil survei tersebut diketahui bahwa masih terdapat 5% dari 120 karyawan tetap *Sambel Layah Corporation Purwokerto* pada bulan Maret 2020 yang tidak mengikuti salat berjamaah di tempat kerja berjumlah 1 karyawan, tidak mengikuti pengajian rutin berjumlah 2 karyawan, dan merokok di tempat kerja bukan pada jam istirahat berjumlah 3 karyawan, hal tersebut disebabkan karena karyawan belum dapat menyesuaikan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan pada *Sambel Layah Corporation Purwokerto* yang belum sepenuhnya melaksanakan budaya organisasi perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins & Judge (2013) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Schein (1992) dalam Önday (2016)

pada *Major Theorist and Contributions* dalam *The Concept of Organizational Culture: Why Bother*, mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah konsep yang sangat penting. Budaya organisasi dapat membentuk kebiasaan dan kepribadian dari karyawan yang akan mempengaruhi perilaku dalam melakukan pekerjaan. Dalam beberapa penelitian terdahulu menjelaskan perbedaan hasil penelitian yang menyatakan terdapat **pengaruh signifikan** antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Malini, 2017), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Ithri & Cahyono, 2018), (Muis dkk, 2018), (Nathania, 2018), (Meutia & Husada, 2019), (Huda dkk, 2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi **tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai (Maabuat, 2016). Dalam penelitian tersebut masih menunjukkan populasi dan sampel yang sedikit serta tidak menjelaskan sampel penelitian yang lebih detail mengenai karakteristik sampel seperti: usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, unit kerja, dan masa kerja.

Berkaitan dengan komitmen organisasi, hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti kepada *Human Resource Development (HRD)* Sambil Layah *Corporation* Purwokerto diketahui bahwa pada bulan Januari hingga Maret 2020 terdapat peningkatan karyawan yang *resign*. Pada bulan Januari berjumlah 1 karyawan, bulan Februari 2 karyawan, dan bulan Maret 3 karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan rendah sehingga mengakibatkan karyawan *resign*.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Mowday, dkk (1982) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat agar tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu, suatu keinginan untuk mengarah segala usaha atas nama organisasi, suatu keyakinan, penerimaan, nilai dan tujuan pada organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dimilikinya, serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam penelitian terdahulu menjelaskan perbedaan hasil penelitian yang menyatakan terdapat **pengaruh signifikan** antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Çınar & Yeşil, 2016), (Nirushan, 2017), (Anggapradja & Wijaya, 2017), (Hidayah & Tobing, 2018), (Kawiana, dkk, 2018). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi **tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan (Rembet dkk, 2020). Dalam penelitian tersebut masih menunjukkan populasi dan sampel yang sedikit serta tidak menjelaskan sampel penelitian yang lebih detail mengenai karakteristik sampel seperti: usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, unit kerja, dan masa kerja.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti kepada *Human Resource Development (HRD) Sambel Layah Corporation Purwokerto* diketahui bahwa *Sambel Layah Corporation Purwokerto* memberikan kesempatan umroh kepada karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun lebih, sehingga karyawan harus memiliki prestasi dalam bidang keagamaan seperti rajin mengaji atau mengikuti kegiatan

keagamaan secara rutin yang diadakan perusahaan. Selain itu, Sambil Layah Corporation Purwokerto memberikan tunjangan pendidikan untuk karyawan yang mempunyai anak dan sudah bekerja selama 6 bulan. Namun, belum terdapat bukti bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dan selalu berpikiran positif akan memiliki kinerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya kontribusi yang optimal pada organisasi. Dalam penelitian terdahulu menjelaskan perbedaan hasil penelitian yang menyatakan terdapat **pengaruh signifikan** kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sahlan dkk, 2015), (Fathoni, 2016), (Zahara & Hidayat, 2017), (Sundusiah dkk, 2019), (Latief dkk, 2019), (Agustina dkk, 2019). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja **tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan (Widodo, 2019). Dalam penelitian tersebut menunjukkan  $R^2$  yang masih rendah serta populasi dan sampel sedikit dan tidak menjelaskan mengenai karakteristik seperti: usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, unit kerja, dan masa kerja.

Berdasarkan uraian masalah dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini perlu penelitian lebih lanjut mengenai kinerja

karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu oleh Nathania (2018). Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independen yaitu kepuasan kerja dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sambel Layah Corporation Purwokerto”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah yang telah dihimpun di atas, maka dapat diambil perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan masalah dengan tujuan agar lebih terfokus dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.
2. Variabel yang perlu dibatasi pada variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah dihipotesiskan di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat bagi banyak pihak. Manfaat yang diperoleh meliputi:

### 1. Bagi Pimpinan Perusahaan Sambel Layah *Corporation* Purwokerto

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Sambel Layah *Corporation* Purwokerto untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kebijakan kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

### 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau sebagai bahan literatur bagi yang membutuhkan dan juga dapat dimanfaatkan oleh akademisi yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.