

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Coronavirus atau biasa disebut covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus corona yang dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan. Kasus tersebut pertama kali ditemukan dikota Wuhan, Cina pada akhir Desember 2019, dan mengalami penyebaran yang cukup luas di beberapa negara salah satunya Indonesia, akibat adanya covid-19 sangatlah berpengaruh terhadap perekonomian. Adanya pandemi covid 19 semua kegiatan masyarakat dibatasi, pemerintahan menerapkan kebijakan work from home (WFH), akibatnya banyak karyawan yang dirumahkan dan proses produksi perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya. sehingga banyak perusahaan yang terkena dampaknya.

Perusahaan dapat terus bertahan dan mampu berjalan apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak baik bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu strategi yang dilakukan untuk menerapkan fungsi-fungsi dari manajemen seperti planning, organizing, controlling, leading yang bertujuan untuk peningkatan sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Alfiansyah, 2021).

PT. Cebong Kayuindo Banyumas yang merupakan perusahaan yang memproduksi kayu untuk pembuatan barecore yang terdiri dari lapisan kayu yang tersusun dari kayu albasiah atau sengon. PT Cebong Kayuindo Banyumas beralamatkan di Igir Dandang, Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Hasil dari produksinya tersebut bahkan sudah diekspor ke luar negeri, hanya saja proses produksinya masih belum stabil karena persaingan dengan kompetitor yang lain sehingga karyawan diharapkan agar dapat memenuhi target yang telah diberikan. PT. Cebong Kayuindo Banyumas itu sendiri memiliki karyawan dengan jumlah 315 orang.

PT. Cebong Kayuindo Banyumas sendiri memiliki beberapa permasalahan-permasalahan diantaranya seperti ketepatan waktu berangkat, jam kerja, aturan-aturan yang masih dilalaikan sehingga menjadikan budaya organisasi PT. Cebong Kayuindo Banyumas kurang baik dan komitmen yang dijalankan karyawan juga masih belum optimal dan hal-hal tersebut harus menjadi perhatian perusahaan. Selain itu akibat adanya produk yang di ekspor menjadikan perusahaan memberikan tanggung jawab yang besar kepada karyawan agar dapat mencapai target sehingga beban kerja yang diberikan terkadang tidak realitis. Selain itu kepuasan kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawannya karena hal-hal tersebut lah yang mampu meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan Menurut Edison (2016) kinerja

merupakan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah dsitetapkan sebelumnya. Peningkatan kerja karyawan perlu dilakukan agar kinerja yang dilakukan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan, ada pun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nurhaida & Sulastri (2019) yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Edison,dkk (2016) adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qiyah & Sangian (2021), Rindorindo, dkk (2019), Jufridar & Ma'arif (2018), Nurhaida & Sulastri (2019), Pratiwi, dkk (2020), Latief, dkk (2019), Mirza, dkk (2021) Sidik, dkk (2021), Rase, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah, dkk (2020), Istikomah & Prijati (2021), Alfiansyah (2021) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah identitas dari perusahaan.

Budaya organisasi terbentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dimasa depan (Tampi, dkk 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018), Yudha (2018), Sidik, dkk (2021), Pratiwi, dkk (2020), Nurhaida & Sulastri (2019), Ilham, dkk (2021), Jufridan & Ma'arif (2018), Meutia dan Husada (2019), Musyodik, dkk (2021), Rase, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manery, dkk (2018), Sangian, dkk (2019), Wicaksono, dkk (2021), Syardiansah, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu berbeda juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampi, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dimiliki setiap perusahaan berbeda-beda sehingga hal tersebut bisa dijadikan penilaian dari sebuah perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang mendukung organisasi baik tujuan-tujuannya serta keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi (Syardiansah, dkk, 2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018), Nurhaida & Sulastri (2019), Jufrnidar & Ma'arif (2018), Tumigolung, dkk (2019), Latief, dkk (2019), Meutia & Husada (2019), Akwani & Suwitho (2021), Qorni & Rizana (2021) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Manery, dkk (2018), Sangian, dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah Beban kerja. Menurut Putri, dkk (2021) merupakan proses penentuan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan dan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neksen, dkk (2021), Nabawi (2019), Fransiska & Tupti (2020), Putra & Purwaningrat (2021), Astuti & Lesmana (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo, dkk (2019), Sari & Fuadati (2018), Putri, dkk (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nurhaida & Sulastri (2019) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di pemerintahan kota Padang Panjang. Selanjutnya peneliti menambahkan variabel beban kerja, serta mengganti objek penelitian dari PT.Cebong Kayuindo Banyumas Berdasarkan latar belakang maka peneliti mengambil judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. CEBONG KAYUINDO BANYUMAS ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Cebong Kayuindo Banyumas ?
2. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Cebong Kayuindo Banyumas ?
3. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Cebong Kayuindo Banyumas ?
4. Apakah Komitmen Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Cebong Kayuindo Banyumas ?
5. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Cebong Kayuindo Banyumas ?

C. Batasan Masalah

1. Penelitian hanya meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas
2. Periode penelitian November sampai Desember

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan beban kerja berpengaruh mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui komitmen kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- e. Untuk mengetahui beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan beban kerja.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan atau wawasan serta pengalaman dalam mengembangkan teori-teori

khususnya yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan beban kerja.

c. Bagi PT. Cebong Kayuindo Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai saran pertimbangan dan evaluasi untuk meningkatkan lagi baik dari kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

