

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting bagi perusahaan, SDM yang berkualitas dan professional akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, permasalahan SDM sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerjanya meningkat. Apalagi ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang membuat melemahnya pertumbuhan ekonomi dari berbagai sektor. Peran SDM sebagai penggerak utama bagi jalannya suatu perusahaan, dituntut untuk tetap bisa bekerja secara optimal agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Sunyoto, 2018).

Manajemen SDM merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen SDM didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun SDM untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah data kepegawaian, perencanaan dan pengembangan, rekrutmen, kompensasi dan kesejahteraan, kedisiplinan dan aturan, penilaian dan penghargaan,

memotivasi, pemeliharaan, pengintegrasian dan kesehatan kerja (Edison dkk, 2018).

Menurut Sunyoto (2018) Manajemen SDM adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Pengelolaan SDM merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis. CEO yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif. Oleh karena itu mengelola sumber daya manusia meliputi: 1) kegiatan mengelola karyawan, kebijakan, dan praktik yang dapat digunakan perusahaan sekarang, dan 2) kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan seperti teknologi, rekruturisasi bisnis, masalah hukum serta sosial, dan sebagainya, yang harus ditelaah organisasi supaya dapat memposisikan dirinya (Sunyoto, 2018).

PT. Cebong Kayuindo berdiri pada bulan Oktober tahun 2011, yang merupakan perusahaan yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) yang fokus utamanya adalah pabrikasi pengolahan kayu sengon (albasia)

menjadi barecore. Lokasi pabrik berada di Desa Tipar Kidul . Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas yang sangat strategis karena dekat dengan lokasi-lokasi bahan baku. Barecore merupakan kayu olahan yang dibuat dari kumpulan potongan kayu melalui proses pengeleman dan pengepresan. Menurut (staf HRD PT. Cebong Kayuindo, 2020) semenjak dua tahun terakhir ini perusahaan mengalami penurunan pada volume penjualan. Hal ini didasari karena persaingan bisnis antar industri yang semakin ketat dibidang yang sama. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada bagian produksi harus lebih ditingkatkan lagi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2011) dalam Sondole (2015). Menurut Changgriawan (2017) kinerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut wawancara dengan Staf HRD PT. Cebong belum mencapai tahap optimal, masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dan masih terdapat beberapa karyawan yang berhenti melakukan pekerjaan ketika tidak ada pengawas.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. (Wirawan, 2013) dalam Wijaya (2018) kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara bagian produksi PT. Cebong Kayuindo (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan sudah cukup baik, seperti ketersediaan fasilitas penginapan (MES) bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh, tersedianya fasilitas wifi, juru masak untuk menyediakan makanan bagi karyawan yang menginap, mushola untuk beribadah, serta tempat parkir yang cukup luas dan aman. Fasilitas dan pelayanan tersebut guna memberikan kenyamanan dan membentuk karyawan menjadi efektif dan efisien dalam bekerja. Namun, masih cukup banyak karyawan yang merasa belum puas karena tidak tersedianya fasilitas kantin, sehingga ketika jam istirahat mereka harus pulang ke rumah, karena disekitar tempat kerja tidak ada yang membuka warung makan. Penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan Marimin dan Santoso (2020), Nugraha dan Istiqomah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan Purnadi (2020) yang

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Hasibuan, 2007) dalam Santoso (2017) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Sedarmayanti, 2010) dalam Rompas dkk (2018) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Menurut Staf HRD PT. Cebong Kayuindo masih cukup banyak karyawan yang belum menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum bel dibunyikan dan ada beberapa yang tidak mengenakan atribut K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) ketika bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan Tanjung dan Zulhardi (2018), Lasmaya (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan Rizqika (2020) yang menunjukkan

bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. (Sopiah, 2008) dalam Wahyudi dan Sudibya (2016) komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. (Novelia dkk, 2016) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar tujuan organisasi serta bekerja penuh dedikasi.

Menurut staf HRD PT. Cebong Kayuindo mengatakan bahwa masih terjadi *turn over* diperusahaanya. Fenomena *turn over* yang tinggi dapat menyebabkan kekurangan tenaga produksi dan menurunnya produksi. Sedangkan disisi lain karyawan yang baru masih memerlukan waktu beradaptasi dengan perusahaan agar dapat bekerja secara maksimal. Menurut beberapa karyawan PT. Cebong Kayuindo *turn over* terjadi karena mereka kurang puas dalam bekerja yang disebabkan oleh tidak adanya tunjangan yang diberikan perusahaan seperti biaya makan dan uang transportasi yang dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran.

Menurut Fineman *et al* (2005) dalam Hikmah dan Susanta (2018) komitmen organisasi yang rendah ditandai oleh *turn over* karyawan yang tinggi. Pada dasarnya, fenomena *turn over* karyawan merupakan salah satu fenomena yang berkembang dalam organisasi yang dimana para

profesional cenderung berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain.

Maka sangat penting individu karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian tentang komitmen organisasi yang dilakukan Putri dkk (2021), Herlina dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan Marsoit dkk (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti merasa bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dapat atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Minggu dkk (2019) yang meneliti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini peneliti mengganti variabel lingkungan kerja menjadi kepuasan kerja karena pada peneliti sebelumnya terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang menjadi dasar peneliti ingin mengembangkan penelitian terdahulu karena diduga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja,

disiplin kerja dan komitmen organisasi. Peneliti memilih variabel kepuasan kerja karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya (Sunyoto, 2018).

Penelitian tentang kinerja banyak dilakukan diantaranya oleh Latief dkk (2019), Fadhil dan Mayowan (2018), Wahyudi dan Sudibya (2016), Suci (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sondole dkk (2015), Kurniawan dan Alimudin (2015), Lasmaya (2016), Suwanto (2019), Paruru dkk (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo dkk (2019), Buchori dan Djaelani (2018), Nugroho (2016), Novelia dkk (2016), Mulianti (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas ?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas ?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas ?
4. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada tujuan penelitian. Maka penelitian ini dibatasi pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai dependen. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas. Periode penelitian tahun 2021.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisa secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
- b. Untuk menganalisa secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
- c. Untuk menganalisa secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
- d. Untuk menganalisa secara parsial pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut :

- a. Bagi Pimpinan Perusahaan (PT. Cebong Kayuindo Banyumas)

Hasil penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan pertimbangan, masukan dan informasi ilmiah pada PT. Cebong Kayuindo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar pengelolaan SDM menjadi lebih baik dan berkualitas.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan atau acuan yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada objek perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto, serta meningkatkan pengalaman, pemahaman, dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan, dan menambah pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

