

## BAB I

### PENDAHULUAN

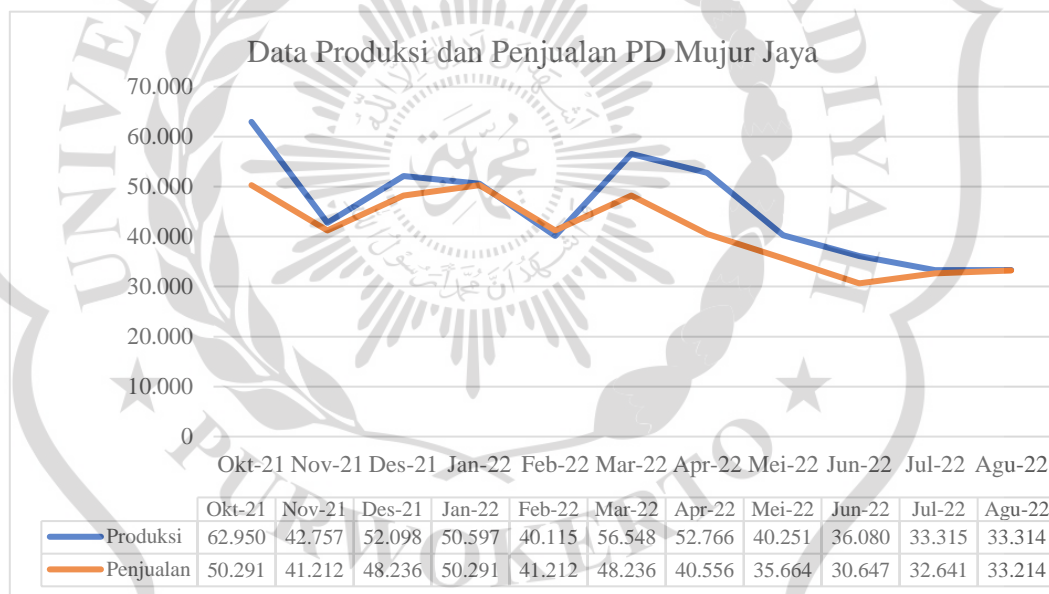
#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memprioritaskan sektor industri sebagai penggerak perekonomian bangsa agar kesejahteraan masyarakatnya meningkat (Rohmah dkk., 2019). Indonesia berperan penting bagi perkembangan industri manufaktur, salah satunya industri pangan karena merupakan kebutuhan primer manusia. Semakin berkembangnya pengetahuan dan teknologi, manusia berinovasi dalam memenuhi kebutuhan pokok dalam hal pangan (Widyastuti & Changda, 2019).

Industri sohun merupakan salah satu industri kecil atau industri rumahan. Sohun telah dikenal turun temurun dari berbagai generasi sehingga cukup akrab di masyarakat. Sohun berbentuk menyerupai benang, kenyal, dan transparan. Prospek sohun sangat bagus karena banyak masyarakat yang berwirausaha dalam industri pangan dan sering menggunakan sohun sebagai tambahan dalam makanan soto, bakso atau sup (Onggo, 2020).

Sohun terbuat dari bahan pati lain selain gandum atau beras yang sudah diuji dengan baik. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Pasal 21 menyebutkan bahwa pengamanan makanan dan minuman diselenggarakan untuk melindungi masyarakat dari makanan dan minuman yang tidak memenuhi kebutuhan mengenai standar atau persyaratan kesehatan. Proses produksi dalam pembuatan sohun melalui enam tahapan kerja yaitu pengendapan, pencucian, pemasakan, pencetakan, pengeringan, dan *finishing* (Putri dkk., 2020).

Produk yang dihasilkan sohun semakin pesat dengan adanya permintaan produk yang meningkat, maka menjadikan alasan bagi perusahaan untuk meningkatkan distribusi. Sejak WHO menetapkan status COVID-19 sebagai pandemi di 11 Maret 2020 Indonesia kemudian mengalami perubahan drastis. Tingkat permintaan sohun mengalami penurunan yang drastis karena adanya COVID-19. Penurunan tersebut disebabkan karena industri pangan diharuskan untuk siap menghadapi risiko penurunan tersebut dan menjamin terpenuhinya pasokan makanan untuk masyarakat Indonesia (Santoso, 2020). Berikut ini data produksi dan penjualan PD Mujur Jaya.



**Gambar 1.1**  
**Data Produksi dan Penjualan PD Mujur Jaya**

Berdasarkan gambar 1.1 menyatakan bahwa terjadi peningkatan dan penurunan jumlah produksi dan jumlah penjualan. Jumlah produksi yang semakin menurun menunjukkan fenomena terjadinya penurunan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pra survei melalui wawancara terhadap Bapak H. Martono selaku Direktur Produksi PD Mujur Jaya. Beliau menyampaikan bahwa perusahaan yang berada di Jl. Raya Desa Mujur RT 09 RW 01 Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang memproduksi sohun yang sudah berdiri sekitar tahun 1990. Produk unggulan perusahaan yaitu mie sohun dengan pangsa pasar mencakup Pulau Jawa dan Sumatera. Proses produksi masih dilakukan dengan cara tradisional. Namun, PD Mujur Jaya mampu menyerap tenaga kerja di daerah tersebut sehingga mengurangi tingkat pengangguran.

Perkembangan perusahaan dapat dilihat dari perluasan perusahaan yang dilakukan secara terus menerus baik secara intensifikasi maupun secara ekstensifikasi. Awalnya perusahaan hanya memiliki satu unit produksi, pada tahun 1996 menjadi empat unit produksi hingga kini memiliki lima unit produksi. Permintaan sohun yang semakin meningkat mendorong perusahaan untuk memperbanyak unit produksi, sehingga semakin banyak menyerap tenaga kerja. Saat ini PD Mujur Jaya telah memiliki 215 karyawan. Hal ini dikarenakan meningkatnya permintaan sohun.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu proses pengelolaan organisasi salah satunya pada PD Mujur Jaya dimana sumber daya manusia di PD Mujur Jaya berkontribusi pada kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki aset penting yang harus diperhatikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai yang diinginkan berupa sumber daya manusia yang berkualitas (Agustyna & Prasetio, 2020). Maka dari itu

perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten untuk menuntaskan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki hubungan dengan kinerja karyawannya yang mana sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan merupakan capaian hasil individu atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Perusahaan berkomitmen untuk selalu bekerja keras demi tujuan bersama dan dapat secara langsung mengupayakan kelangsungan hidup perusahaan, baik perusahaan maupun karyawan ingin meningkatkan kinerjanya dan perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat baik kinerja maupun keuntungan perusahaan, serta kinerja dari sisi karyawan untuk pengembangan diri dan kemajuan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal (Ramadanita dkk., 2021).

Berdasarkan hasil pra survei melalui wawancara dengan Bapak Eko Ardiasto selaku HRD PD Mujur Jaya pada tanggal 15 Oktober 2022 menjelaskan fenomena terkait kinerja karyawan bahwa mayoritas pekerja di PD Mujur Jaya didominasi wanita atau ibu rumah tangga sebagai buruh lepas. Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *locus of control* (Triana dkk., 2021). Menurut Tran (2021) *locus of control* adalah perilaku kendali internal dan eksternal yang dimiliki seseorang untuk mencapai aspek kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. *Locus of control* menyebabkan individu

percaya bahwa dirinya bisa mengendalikan peristiwa dan konsekuensi dari pencapaian yang dicapai individu dan *locus of control* eksternal memberikan kepercayaan pada individu bahwa capaian prestasi mereka diperoleh melalui situasi di luar kendali mereka. Pentingnya pengaruh *Locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini menjadi salah satu cara bagi karyawan agar saat melaksanakan pekerjaannya tidak terganggu, dimana individu dapat mengendalikan dirinya. Sehingga dampak yang terjadi dapat dikendalikan menggunakan pencapaian hasil kerja. Oleh sebab itu, *locus of control* memberikan pengaruh dan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui fenomena terkait *locus of control* terhadap Bapak Slamet yang merupakan salah satu karyawan unit produksi bagian pengemasan PD Mujur Jaya pada 15 Oktober 2022. Peneliti mendapatkan informasi bahwa ada beberapa karyawan yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan *jobdesc* dan kemampuan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerjanya menjadi tidak optimal. Penelitian tentang *locus of control* yang telah diteliti oleh beberapa peneliti, diantaranya dilakukan oleh Triana dkk. (2021), Ary & Srianthi (2019), Haryanto dkk. (2020), Mootalu dkk. (2019), Muhtarom dkk. (2021), Sugihanawati (2019), Sari (2021), Khushk (2019) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, Mallisa dkk. (2022), Widiantari dkk. (2022) mengatakan bahwa *locus of control* memperoleh hasil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian

oleh Annida dkk. (2018), Indriasari dkk. (2019), Hendri & Kirana (2021), Kusuma A. H. P, Rina, & Syam (2018) memperoleh hasil yang berbeda yaitu *locus of control* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi (Fadli & Hasanudin, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2017) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota pada sebuah organisasi yang membedakan dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan karena dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melakukan segala aktivitas yang dapat membentuk sikap, perilaku dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Antika & Dwiridotjahjono, 2022).

Fenomena yang peneliti dapatkan terkait budaya organisasi melalui wawancara dengan Bapak Eko Ardiastoo selaku HRD PD Mujur Jaya pada tanggal 15 Oktober 2022 bahwa produksi dilakukan sesuai dengan syariah Islam. PD Mujur Jaya menggunakan bahan-bahan yang halal dengan prinsip menghindari praktek produksi yang haram. Karyawan yang direkrut wajib beragama Islam dan harus taat melakukan sholat 5 waktu. PD Mujur Jaya menerapkan aturan bahwa segala aktivitas akan dihentikan ketika memasuki waktu sholat, akan tetapi masih ada karyawan yang masih tidak melakukan aturan untuk memberhentikan pekerjaan saat memasuki waktu sholat. Hal tersebut menjadi permasalahan tersendiri bagi manajemen karena terdapat kekhawatiran akan diikuti oleh karyawan lainnya.

Peneliti juga telah mencari sumber artikel terkait hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Antika & Dwiridotjahjono (2022), Fadli & Hasanudin (2021), Fathoni dkk. (2021), Girsang dkk. (2021), Setyorini dkk. (2021), Wicaksono dkk. (2021), Yusnandar & Viawanty (2021) memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk. (2021), Tangdialla (2021), Tangkudung & Taroreh (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Septa dkk. (2021) dan Anhar dkk. (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja (Sari, 2021). Menurut Sinambela (2019) kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan pekerja pada pekerjaan dan berhubungan dengan situasi tingkat kerja. Kepuasan kerja terjadi sejalan dengan besarnya seseorang menyukai pekerjaan yang diharapkan. Tingkat dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan mencerminkan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja berkaitan dengan penggunaan emosi dan perilaku seseorang untuk pekerjaan, gaji, kesempatan pendidikan yang dijanjikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja.

Pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada Bapak Ruslam selaku salah satu karyawan unit produksi pada bagian penjemuran sohun di PD Mujur Jaya pada 15 Oktober 2022 terkait fenomena dari kepuasan

kerja bahwa perusahaan membuat kebijakan adanya peningkatan hasil pada unit produksi, namun ternyata masih ditemukan karyawan yang tidak sesuai target dan standar yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan upah yang diterima. Penelitian tentang kepuasan kerja juga telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, seperti Agustyna & Prasetyo (2020), Sari (2021), Rinny dkk. (2020), Harwina (2021), Bagis dkk. (2019) kepuasan kerja berpengaruh dengan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan Nise dkk. (2022) kepuasan kerja memperoleh pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Araujo dkk. (2019), Nabawi (2019), dan Andayani (2020) kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Fitri & Endratno, 2021). Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah keadaan mental seseorang karyawan yang menunjukkan korelasi antara organisasi dengan karyawan dan mengimplikasikan keputusan karyawan tersebut untuk tetap menjadi bagian organisasi atau justru meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja seseorang, hal ini dikarenakan komitmen menjadi acuan dan motivasi yang membuatnya lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya Riswanto (2013) dalam (Sultan dkk., 2021).

Pelaksanaan pra survei yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada Ibu Ani pada 15 Oktober 2022 selaku salah satu karyawan bagian produksi pengemasan pada PD Mujur Jaya terkait fenomena dari komitmen

organisasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih kurang dalam hal komitmennya terhadap perusahaan. Para karyawan yang telah bekerja lama tentunya mendapatkan ilmu di perusahaan, namun mereka lebih memilih untuk tidak lagi bekerja di perusahaan melainkan lebih memilih untuk membuat usaha yang sama dengan PD Mujur Jaya. Penelitian terkait pengaruh penerapan sistem komitmen organisasi kepada kinerja karyawan sebelumnya oleh peneliti-peneliti, seperti Bagis dkk. (2019), Fitri & Endartno (2021), Sultan dkk. (2021), Suardani & Kawiana (2022), Frimayasa & Lawu (2020), Azizah & Atmajawati (2022) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Suprpti dkk. (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hendri & Kirana (2021) dan Aslami (2021) komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Harwina (2021) dengan hasil kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan. Pengembangan pada penelitian ini menambahkan *locus of control* dan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan pada penelitian Sari (2021) menghasilkan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fitri & Endratno (2021) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dikarenakan bahwa masih terdapat permasalahan terkait *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada objek

penelitian. Diharapkan penelitian ini mampu menjawab isu yang dihadapi PD Mujur Jaya terkait permasalahan kinerja karyawan di perusahaannya. Penelitian dengan model variabel *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan masih jarang dipublikasikan di penelitian sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang ada, diambil judul yaitu **“Pengaruh *Locus of Control*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Mujur Jaya–Kroya”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran permasalahan, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya ?

### C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan agar penelitian dapat diperoleh hasil yang sempurna dan mendalam maka penulis akan lebih memfokuskan penelitian dengan membuat batasan penelitian yang terdiri dari :

1. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dan variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PD Mujur Jaya Kroya.
3. Periode penelitian ini dari bulan November - Desember 2022.

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya.
2. Menganalisis *locus of control* berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya.
3. Menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya.

4. Menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya.
5. Menganalisis komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PD Mujur Jaya.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan, antara lain :

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pimpinan**

Sebagai bahan masukan dalam menetapkan kebijakan terkait kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil akhir yang diharapkan adalah kinerja yang maksimal dari setiap karyawan.

## **b. Bagi Karyawan**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dan sebagai bahan penilaian atas kinerja karyawan sehingga dapat menjadi evaluasi berdasarkan *locus of control*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

