

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tindaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap organisasi selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membuat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan (Mariani, 2016). Oleh sebab itu suatu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, terutama yang berkaitan dengan kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang 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 atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Alfiansyah, 2021) .

PT.Cebong Kayuindo merupakan perusahaan yang memproduksi kayu dan membuat *barecore* bergerak dibidang interior rumah berupa lapisan kayu tipis dari susunan kayu albasiah atau sengon untuk di ekspor ke Taiwan. PT Cebong beralamatkan di Igir Dandang, Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. PT. Cebong Kayuindo belum pada tahapan stabil dalam melakukan proses produksi karena target produksi harian perusahaan yang harus dicapai oleh para karyawan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Sehingga karyawan dituntut supaya bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Cakrawala.co,2020)

PT. Cebong Kayuindo memiliki karyawan dengan jumlah 315 orang memiliki beberapa permasalahan yang dihadapi seperti proses produksinya masih belum stabil karena persaingan dengan kompetitor yang lain sehingga karyawan diharapkan agar dapat memenuhi target yang telah diberikan berkaitan beban kerja menurut Mar'ih ddk (2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menerapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Ketetapan waktu berangkat, jam kerja, aturan-aturan yang masih diabaikan sehingga menjadikan budaya organisasi menurut Sari, dkk (2019) budaya organisasi adalah proses kegiatan manusia yang teratur yang dilakukan secara turun temurun dengan proses pembelajaran untuk mengetahui cara hidup yang paling sesuai dengan lingkungan. dan perlunya disiplin kerja agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016).

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyatakan bahwa kinerja yakni sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah diselesaikan oleh karyawan yang melakukan kegiatan serta tanggung jawabnya baik dengan keberhasilan ataupun dengan kekurangan yang ada. Dan perolehan dari satu proses yang mengacu serta dapat dinilai selama rentang waktu tertentu berlandaskan ketetapan maupun kesepakatan yang sudah diatur terlebih dahulu. Menurut (Sofian & Julkarnain, 2019:145) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni : Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Pengetahuan pekerjaan, Kerjasama tim, Kreativitas, Inovasi dan Inisiatif

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Kasmir, 2016), mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah tindakan seorang individu yang mentaati semua peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan karyawan yang disiplin dalam bekerja akan membuat semua pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan karena sesuai dengan aturan dan prosedur yang dilakukan. Keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan ditandai dengan adanya penurunan pada kedisiplinan kerja karyawan, terjadinya keterlambatan pada karyawan dapat mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan (Heryanti ddk, 2021). Dengan adanya perilaku disiplin akan membantu proses kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Widiawati (2019) disiplin kerja adalah sikap ketersediaan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan serta ketetapan yang sudah ada di tempat karyawan tersebut bekerja. Perusahaan yang baik di lihat dari banyak

ataupun tidaknya karyawan yang melanggar peraturan terhadap disiplin kerja. Untuk itu jika karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja dan akan menurunkan mutu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Aniasari dan Wulansari (2021), Madjid, dkk (2019), Muliarsa, dkk (2021), Purnamasari (2019), Atmmojo (2017), Purnamasari (2019), Darwin, dkk (2017), syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Saputra I dan Wasiman (2020), Hanafi (2018), Wasiman (2020), Burhanudin, dkk (2019), Farhah, Ahiri, dan Ilham (2020), Arianto (2016), dan Arisanti, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak 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), Jufri dan 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 tidak 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 beban kerja menurut Suci R Mar'ih (2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menerapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Putri, dkk (2021) merupakan proses penentuan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan dan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Karyawan diharapkan agar dapat memenuhi target yang telah diberikan, sedangkan proses produksinya masih belum stabil karena persaingan dengan kompetitor yang lain, diharapkan agar dapat memenuhi target yang telah diberikan sehingga membebaskan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neksan, dkk (2021), Nabawi (2019), Fransiska & Tupti (2020), Putra & Purwaningrat (2021), Astuti & Lesmana (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini 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.

Berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti memperluas penelitian tentang kinerja

karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yaitu penelitian Amalia ddk & Siagian ddk (2021). Peneliti mengganti variabel independent yaitu beban kerja yang dilakukan oleh Frnsiska dan Tupti (2020) dan hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cebong Kayuindo”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo ?

C. Batasan Masalah

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dibatasi pada variable bebas yaitu variabel *disiplin kerja, budaya*

organisasi, dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Ajibarang.

2. Responden yang diamati adalah karyawan yang bekerja di PT. Cebong Kayuindo Ajibarang.
3. Peneliti ini direncanakan pada bulan Oktober-Desember 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

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

1. Tujuan Penelitian :
 - a. Untuk menguji apakah disiplin kerja, budaya organisai, dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo.
 - b. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo.
 - c. Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo.
 - d. Untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo

2. Manfaat Penelitian :

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan bagi penelitian pembaca tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cebong Kayuindo.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, budaya organisasi dan beban kerja.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, menerapkan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan dan mengetahui aplikasi teori manajemen sumber daya manusia pada subjek PT.Cebong Kayuindo.