

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dan merupakan salah satu aset penting di dalam organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Soejarminto & Hidayat, 2023). Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Syardiansah *et al.*, 2020). Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan tim atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi (Desani *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mendapatkan perbandingan hasil dan pelaksanaan tugas (Nurkarim, 2023). Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Menurut Soejarminto dan Hidayat (2023), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil dalam bekerja, melainkan yang terpenting adalah karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya.

Menurut HRD PT Hasta Pusaka Sentosa, fenomena kinerja karyawan yang berkembang di PT Hasta Pusaka Sentosa yaitu para karyawan produksi memiliki target yang harus dicapai sehingga kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan di PT Hasta Pusaka Sentosa, untuk kinerja karyawan yang ada di kantor, seperti direktur utama, manager, kepala bagian produksi, akuntan, dan kepala ekspor impor memonitor dan mengontrol kerja para karyawan.

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat membantu menyatukan semua komponen organisasi yang berbeda, menentukan identitas, menyuntikkan energi, dan memotivasi karyawan. Budaya organisasi juga dapat memberikan panduan bagi karyawan tentang bagaimana berperilaku dan beroperasi dalam organisasi. Budaya organisasi dapat membantu menyatukan orang dan membuat organisasi lebih efektif (Nurkarim, 2023).

Menurut HRD PT Hasta Pusaka Sentosa, fenomena budaya organisasi yang berkembang di PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga pada awal berdirinya menerapkan masuk kerja tepat waktu pada jam 8 pagi serta pulang kerja pada jam 4 sore, selalu berdoa bersama disetiap pagi hari, dan satpam diwajibkan memantau keadaan perusahaan sesuai standar operasional yang ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham *et al.* (2021), Nurkarim (2023); Al Ghifari *et al.* (2022); dan Rivai (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Maesaroh dan Marselina (2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Wokas *et al.* (2021), lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Menurut HRD PT Hasta Pusaka Sentosa, kondisi kerja antara atasan dan bagian lain yang baik mendukung sesama rekan kerja, Lingkungan perusahaan yang bersih, sanitasi kebersihan yang cukup, sarana ibadah yang memadai terlebih untuk letak perusahaan yang berada di kota banyak yang berminat mendaftar bekerja, dengan berjalannya waktu dan bertambahnya karyawan, fasilitas yang ada sudah semuanya dapat memenuhi kenyamanan dalam bekerja salah satunya ruangan produksi yang nyaman, ruang kesehatan yang baik apabila ada yang sakit, dan lahan parkir yang cukup luas dengan banyaknya karyawan yang ada. Kesadaran kebersihan di dalam lingkungan produksi sudah berjalan dengan baik. Kapasitas penyimpanan gudang yang begitu luas membuat penyimpanan tertata rapi. Lingkungan kantor tertata rapi karena tempat penyimpanan berkas memadai sehingga ruangan cukup baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham *et al.* (2021), Soejarminto dan Hidayat (2023); Hermawan (2022); dan Dwi Cahya *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wokas *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus karyawan selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan mau pun tidak, dampak positif atau negatif pada pekerjaannya

(Hermawan, 2022). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik mau pun psikis dan reaksi-reaksi emosional. Manusia (SDM) yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan (Neksen *et al.*, 2021).

Menurut HRD PT Hasta Pusaka Sentosa, beban kerja yang diberikan oleh atasan menjadi rutinitas di kantor. Dengan adanya tugas yang sesuai porsi karyawan, karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Beban kerja karyawan produksi menjadi seimbang yaitu dengan tugas pembuatan WIG atau rambut palsu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neksen *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hermawan (2022) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya Syardiansah dan Rahman (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Maesaroh dan Marselina (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Menurut Sinaga *et al.* (2021), kinerja karyawan sangat dipengaruhi pengembangan karir, karena keseimbangan antara kepentingan organisasi secara keseluruhan dan karir individu merupakan usaha yang formal dan terorganisir serta terencana yang dapat dilakukan organisasi. Hal ini juga dilakukan untuk menjamin pengalaman, kemampuan dan klasifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Promosi, mutasi, pelatihan dan pengembangan merupakan program yang dapat dilakukan dalam pengembangan diri.

Menurut HRD PT Hasta Pusaka Sentosa, pengembangan karir di PT Hasta Pusaka Sentosa terdapat promosi jabatan dari bagian cuci rambut menjadi kepala bagian cuci rambut dan mutasi bagian dari cuci rambut ke bagian pemotongan rambut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinaga *et al.* (2021); Bolung *et al.* (2021); Syahputra dan Tanjung (2020) menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Yusuf *et al.* (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa studi

lain menunjukkan adanya variabel mediator yang menghubungkan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Ilham *et al.* (2021) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya sesuai dengan fenomena permasalahan yang ada, maka peneliti menambahkan variabel pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinaga *et al.*, 2021). Peneliti mengganti subjek penelitian dari Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara menjadi PT. Hasta Pusaka Sentosa Kabupaten Purbalingga. Peneliti memilih PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga karena PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga merupakan perusahaan asing dari Korea Selatan yang membuka lapangan kerja bagi masyarakat Purbalingga, lalu PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga mendatangkan pendapatan bagi daerah, dan populasi karyawan untuk proses pengambilan data memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan latar belakang, penulis mengajukan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HASTA PUSAKA SENTOSA PURBALINGGA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga?
4. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga?
5. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini menggunakan 4 variabel independen yaitu budaya organisai, lingkungan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun dan telah ditetapkan sebagai karyawan tetap.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
4. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
5. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi berbagai pihak yang menggunakan:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi dalam disiplin ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa masukan bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain.

