

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia pemikir, perencana, sekaligus pelaksana segala kegiatan. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu sumber daya, yaitu sumber daya manusia, maupun sumber daya alam, dan sumber daya *capital*. Untuk mencapai sumber daya yang diinginkan perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia potensial yang dimiliki perusahaan dapat diarahkan secara efektif dan efisien (Laksmi, dkk, 2012).

Prawirosentono (2012 : 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, artinya bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2013 : 160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Sutrisno (2011 : 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2015 : 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dianalisis melalui motivasi, beban kerja, dan budaya organisasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016 : 142). Motivasi

merupakan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan dan motiv itulah yang nantinya akan menuntun serta mengarahkan tindakan, perilaku dan sikap seseorang yang selalu dihubungkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan perseorangan masing-masing anggota organisasi tersebut (Darmawan 2013 : 81).

Menurut Fahmi (2015 : 50), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pada karyawan dan manajer perusahaan. Kemudian menurut Riani (2013 : 109) menyimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Selain itu budaya perusahaan merupakan tindakan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi dan tindakan manusia yang bekerja dalam perusahaan, yang menentukan bagaimana cara mereka sehari-hari dan membuat karyawan senang dalam menjalankan tugasnya.

PT. Indomaju Textindo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur yang memproduksi berbagai macam karung diantaranya karung plastik (*Woven Bag*), kantong kain (*Calico Bag*), plastik Inner HDPE & LLDPE dan *Geotextile Woven* yang berlokasi di Jl. Getas Pejaten, No. 1, Kudus. PT. Indomaju Textindo memiliki beberapa bagian seperti bagian kantor, bagian gudang, bagian *Extruder* yaitu pembuatan benang, bagian CL (*circular loom*) yaitu bagian penganyaman dari benang menjadi karung, bagian

converting meliputi bagian pemotongan karung (*cutting sewing*), (*sewing*) proses setelah pemotongan karung, bagian pencetakan logo atau sablon merek (*printing*), bagian sesudah dicetak kemudian karung di segel (*ultrasonik*), proses pengemasan karung (*packing*). Perusahaan ini selalu mengutamakan kualitas untuk memenuhi kepuasan dan permintaan pelanggan. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka kegiatan produksi harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga produktifitas dapat meningkat.

Salah satu fenomena yang terjadi adalah kepuasan kerja karyawan, bisa dilihat melalui *turn-over* karyawan atau keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan, yang menjadi salah satu masalah serius, karena akan berakibat pada pencapaian kinerja yang tinggi menjadi rendah. Jumlah *Turn over* karyawan pada PT. Indomaju Textindo dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah *Turn Over* Karyawan pada PT. Indomaju Textindo

Bulan	Masuk	Keluar
Juli	16	17
Agustus	15	13
September	17	10
Oktober	18	11
November	21	12
Desember	24	24

Sumber: PT. Indomaju Textindo 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat banyaknya *Turn over* karyawan pada enam bulan terakhir di tahun 2019, terjadinya *Turn over* karyawan, berarti kepuasan kerja masih rendah. Maka PT. Indomaju Textindo perlu menindak lanjuti permasalahan ini agar kedepannya

tidak terulang kembali, karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan, apalagi jika yang keluar dan masuk merupakan karyawan-karyawan terbaik, hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan.

Tabel 1.2

Target Produksi dan Realisasi Hasil Produksi pada PT. Indomaju Textindo

Bulan dan Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)
Juli 2019	800	750
Agustus 2019	800	725
September 2019	800	755
Oktober 2019	800	695
Novmber 2019	800	725
Desember 2019	800	750

Sumber: PT. Indomaju Textindo 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa realisasi produksi selalu lebih rendah dari target pada PT. Indomaju Textindo mengalami fluktuasi. Tidak terealisasinya target produksi tersebut menunjukkan pencapaian kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Belum optimalnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja karyawan yang kurang, hal tersebut dikarenakan karyawan belum mampu mengaktualisasikan diri sesuai dengan keinginannya, karena terpacu oleh tuntutan kerja yang sudah di standarkan oleh perusahaan. Faktor selanjutnya yang juga berpengaruh terhadap kurang optimalnya kinerja karyawan yaitu beban kerja, karyawan pada bagian produksi dituntut agar lebih fokus dan teliti dalam melakukan tugasnya terutama dalam bagian penjahitan karung. Namun faktanya masih banyak karyawan yang tidak fokus karena beban kerjanya terlalu banyak sehingga melakukan kesalahan.

Fenomena terakhir dapat dilihat dari budaya organisasi, karena budaya organisasi dapat membentuk kepuasan kerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku karyawan. Perusahaan tidak memformalkan bentuk budaya organisasi, akan tetapi dalam tata tertib yang berlaku perusahaan telah menerapkan budaya kerja yang baik. Banyaknya karyawan yang sering ijin akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo Kudus.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai motivasi yang antara lain hasil penelitian Kiruja, dkk (2016), Munparidi (2012), Amir, dkk (2016) serta Kristina (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Chrisnanda (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian Wibowo dan Putra (2016), Purnomo, dkk (2017) serta Christianto dan Putra (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Arinal dan Rahayu (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Kusumaningrum, dkk (2016), Rolos, dkk (2018) serta Adityawarman, dkk (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Pramudia, dkk (2019) bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian Yo dan Surya

(2015) serta Khasanah, dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Danendra dan Rahyuda (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sholihin (2016), Wardani, dkk (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Terzioglu, dkk (2016) serta Maabut (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian Wibowo dan Putra (2016), Ali dan Agustian (2018) serta Suryaningrum, dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Mariyasari, dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Wibowo dan Putra (2016), Wijaya (2018) serta Priarso, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ali dan Agustian (2018) serta Margareta, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI**

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT. INDOMAJU TEXTINDO KUDUS”.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun batasan ruang lingkup yang akan dibahas pada penelitian ini terfokus pada :

1. Variabel eksogen yaitu motivasi, beban kerja dan budaya organisasi. variabel intervening yaitu kepuasan kerja, serta variabel endogen yaitu kinerja karyawan.
2. Objek Penelitian yaitu PT. Indomaju Textindo Kudus.
3. Responden yaitu 135 karyawan bagian produksi terkhusus *circular loom* pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
4. Waktu Penelitian yaitu bulan Februari sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi dalam perusahaan di bagian produksi yaitu masih terdapat banyaknya *turn over* karyawan, yang berarti kepuasan kerja masih rendah. Selain itu, terdapat realisasi produksi yang tidak sesuai dengan target produksi dan realisasi tersebut mengalami fluktuasi, sehingga berakibat pada pencapaian kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, dapat dibentuk beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus.

3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
5. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi pengelolaan sumber daya manusia serta menambah wawasan mengenai hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo Kudus.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan tentang motivasi, beban kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Indomaju Textindo Kudus.