

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan pengaruh yang besar, pada organisasi dan perusahaan semakin tinggi SDM yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur karyawan untuk dapat berfungsi secara produktif agar tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan membuat suatu target pencapaian untuk menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak. Beberapa ahli menyoroti definisi MSDM yang menekankan kegiatan yang melibatkan karyawan atau tenaga kerja, dan sebagian ahli yang lain menitikberatkan pada unsur kepentingan strategis dan proses manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Machfudz, 2022: 62).

Beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Karyawan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan, tapi tidak menutup kemungkinan pada kenyataannya perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Intinya perusahaan hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Vanchapo, 2020: 1)

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi akan lebih cenderung bekerja dengan tekun dan berdedikasi. Mereka pun semakin bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi dan berusaha memberikan yang

terbaik bagi organisasi.. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai pengetahuan, kebiasaan, perilaku, nilai, dan sikap yang diciptakan oleh organisasi untuk dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Denison dan Neale, 2019: 10)

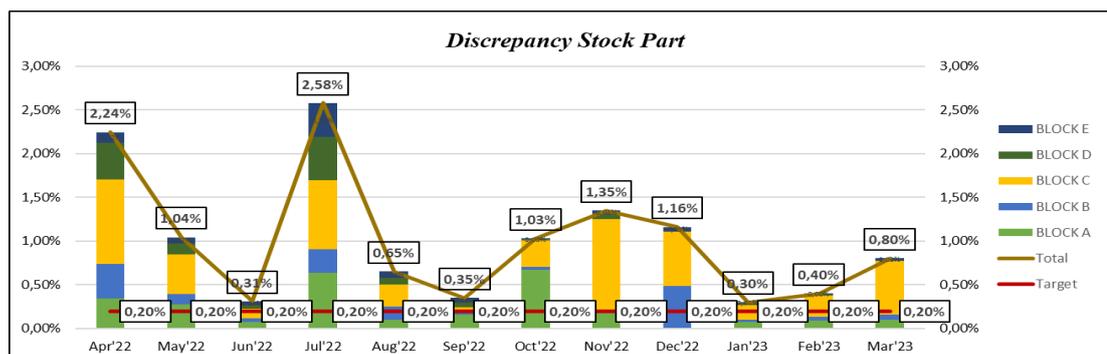
Kinerja karyawan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Kinerja adalah tahap keberhasilan di dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan (Hamizar, 2020: 2).

Pada penelitian ini penulis mengambil objek salah satu departemen pada perusahaan printer di Cikarang, kabupaten Bekasi yaitu departemen *Warehouse Control* atau disingkat dengan WHC. Departemen tersebut beroperasi pada bagian kesesuaian sistem atau kontrol sistem barang perusahaan. Dalam kasus ini penulis memilih perusahaan printer pada bagian *Warehouse Control* sebagai objek penelitian, karena hal ini selaras dengan fenomena pada perusahaan printer yang menunjukkan hasil kinerja karyawan yang tidak stabil dilihat dari segi pencapaian target yang tidak tercapai pada departemen *Warehouse Control* . Berikut data pengontrolan stok gudang pada bulan April 2022 – Maret 2023.

Tabel 1. 1 Data ketidaksesuaian stok barang

WH	Apr'22	May'22	Jun'22	Jul'22	Aug'22	Sep'22	Oct'22	Nov'22	Dec'22	Jan'23	Feb'23	Mar'23
BLOCK A	0,35%	0,27%	0,08%	0,64%	0,10%	0,16%	0,67%	0,21%	0,00%	0,07%	0,09%	0,10%
BLOCK B	0,39%	0,12%	0,04%	0,27%	0,15%	0,03%	0,03%	0,00%	0,49%	0,03%	0,04%	0,07%
BLOCK C	0,97%	0,45%	0,11%	0,79%	0,25%	0,06%	0,30%	1,04%	0,62%	0,17%	0,24%	0,61%
BLOCK D	0,42%	0,13%	0,04%	0,50%	0,08%	0,06%	0,02%	0,07%	0,00%	0,02%	0,02%	0,01%
BLOCK E	0,12%	0,07%	0,04%	0,39%	0,07%	0,05%	0,00%	0,03%	0,05%	0,01%	0,00%	0,03%
Total	2,24%	1,04%	0,31%	2,58%	0,65%	0,35%	1,03%	1,35%	1,16%	0,30%	0,40%	0,80%
Target	0,20%											

Sumber Data : Internal Perusahaan Periode 2022-2023



Gambar 1. 1 Grafik ketidaksesuaian stok barang

Sumber Data : Internal Perusahaan (2022-2023)

Pada Tabel 1.1 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata total stok (1,02%) belum mencapai target perusahaan (0,2%) . Gambar 1.1 menunjukkan dari target yang sudah di tentukan perusahaan sebesar 0,2% , baru tercapai sebesar 1,02%. Hal ini menunjukkan bahwa belum tercapainya target perusahaan dan masih kurang 0,82% untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal ini tentu sangat merugikan bagi perusahaan, karena ada denda yang harus dibayarkan oleh perusahaan saat *stock take* tahunan ditemukan *discrepancy stock*. *Stock take* adalah kegiatan tahunan yang dilakukan untuk menghitung jumlah stok barang yang ada di seluruh area gudang dan produksi di dalam perusahaan.

Perusahaan printer yang terletak di Cikarang ini bergerak sebagai kantor produksi, penjualan dan pemasaran di Indonesia. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 yang berada di kawasan industry Cikarang, kabupaten Bekasi . Produk yang diproduksi oleh perusahaan tersebut antara lain *printer, scanner, print head* dan sebagainya. Perusahaan tersebut berkomitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, tidak hanya di kategori printer tetapi juga dengan hasil kinerja karyawan. Pencapaian kerja bisa dilihat dengan adanya target kerja yang dicapai.

Salah-satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan budaya organisasi yang dialami setiap karyawan. Jika seorang karyawan mendapat beban kerja yang cukup berat dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan.

Maka dari hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Warehouse Control* Pada Perusahaan Printer di Cikarang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Tugas yang diberikan cukup berat kepada karyawan.
2. Peningkatan target kesesuaian stok dari perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Belum adanya karyawan pengganti dari karyawan yang mengundurkan diri.
4. Kurangnya kerjasama antar karyawan untuk mencapai target perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di perusahaan printer di Cikarang kabupaten Bekasi, untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Fokus penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen *warehouse control*, sampai dengan penelitian ini selesai. Harapannya agar pemecahan masalah yang diteliti lebih terarah.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah secara simultan beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang ?
2. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang ?
3. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang .
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *warehouse control* pada perusahaan printer di Cikarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh perusahaan khususnya yang berhubungan dengan bidang SDM.

2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang MSDM serta melengkapi kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang MSDM.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.