

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu nilai atau aset yang sangat berharga dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi formal maupun nonformal, karena dengan hadirnya SDM yang baik maka sebuah perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Sinambela (2017:17) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pengelolaan keuangan dan *marketing* bukanlah salah satu tolak ukur keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan, namun pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi kunci penting dalam hal kesuksesan perusahaan.

Pada pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang harus diberikan kepada karyawan. Pada era globalisasi, persaingan pada perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang positif dalam perusahaan baik secara pelayanan maupun pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan bisa lebih responsif dan terus bertahan dan terus berkembang menjadi perusahaan yang lebih baik. Jika sebuah organisasi mengabaikan sumber daya manusianya dan gagal untuk melatih dan membimbing mereka dengan benar, maka pemberian jasa tidak mungkin dilakukan sepenuhnya menggunakan kemampuan Perusahaan.

Dalam penelitian Nugroho dan Raharja (2018:1-10) menemukan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan *person-organization fit* adalah adanya kecocokan atau kesesuaian antara individu dengan organisasi yang setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain dan memiliki karakteristik dasar yang serupa. Selain *person organization fit*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Dari riset terdahulu dari Irawati dan Carollina (2017) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan tugas dari beban kerja yang diberikan akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan kesejahteraan karyawannya. Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2010).

Pada penelitian ini, obyek penelitian adalah pada CV. Sari Bersatu yakni merupakan sebuah perusahaan yang memiliki 3 divisi yakni konstruksi, pengadaan barang, dan chemical yang sudah tersebar di 8 cabang di 3 Provinsi yakni Jawa Timur, Jawa Tengah dan Nusa Tenggara Barat. CV Sari Bersatu memiliki 70 orang karyawan yang berada di bidang marketing yang seluruhnya tersebar di 3 provinsi tersebut. Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti karena jika peningkatan kinerja karyawan tidak segera dikendalikan dikhawatirkan akan mengalami dan menyebabkan kerugian pada organisasi seperti ketidakstabilan kondisi kerja, kerugian biaya dan waktu yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja CV. Sari Bersatu Madiun. Oleh karena itu penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sari Bersatu Madiun?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sari Bersatu Madiun?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Menguji pengaruh signifikan positif *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sari Bersatu Madiun.
2. Menguji pengaruh signifikan positif Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sari Bersatu Madiun.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk sarana penerapan teori-teori yang di dapat di perkuliahan sehingga dapat direalisasikan dalam praktik sehari-hari dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, juga menjadi syarat kelulusan Program Studi S-1 Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai peningkatan *Person – Organization Fit* dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Bersatu Madiun dengan cara lebih memperhatikan beban kerja dan kinerja karyawan sehingga perusahaan bisa menilai bagaimana *Person Organization Fit* yang seharusnya terjadi antara perusahaan dengan karyawan.

### **1.5. Sistematika Penelitian**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian yang digunakan

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, juga menguraikan jenis dan sumber data, populasi, sample dan teknik penyampelan serta analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian.

## **BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab kesimpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.