

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan lebih baik harus terus menerus dilakukan agar menghasilkan kepuasan kerja dan juga tercapai-nya karyawan yang handal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2009), evaluasi kinerja adalah proses Mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut Konvach dalam Yuwono (2005), Danang, Saputro (2022) Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan. Hal ini tentu akan berdampak buruk kepada citra perusahaan.

Herzberg dalam Ilyas (2002), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab,

pekerjaan, dan peningkatan diri. Faktor motivator dalam teori dua factor yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Munandar (2001) tidak lain adalah faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja

Overtime kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Prinsip *Overtime* kerja pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan. Menurut para ahli *Overtime* kerja, menurut Thomas (2002) dalam Mahfud, Sayfudin (2019) pengertian *Overtime* kerja yaitu pekerjaan tambahan yang dilakukan diluar jam kerja atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal.

Overtime kerja merupakan salah satu bagian rencana kerja proyek dimaksudkan untuk menyelesaikan proses produksi yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja biasa/normal shift. Dengan *Overtime* kerja ini akan menggunakan tenaga kerja yang lebih ekstra, baik dalam kualitas maupun kuantitas. Tentu dalam implementasinya akan sangat berpengaruh pada kondisi para karyawan itu sendiri, baik fisik maupun secara psikis. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu menurut Anthony, Perrewe dan Kacmar dalam Indrasari (2017).

Menurut Bintoro dan Daryono (2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dalam arti kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

CV Bumi Wijaya Kroya merupakan perusahaan manufaktur jamu dan obat tradisional yang berada di Kroya, Cilacap. Tempat ini sebagai pembuatan dan obat tradisional di CV Bumi Wijaya Indojamu Cilacap merupakan perusahaan yang telah mengembangkan produk jamu tradisional hingga dikemas secara moderen. usahanya tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sikap kinerja karyawan seperti Kepuasan kerja dan *Overtime* kerja. Dalam melaksanakan Kepuasan kerja dan *Overtime* kerja karyawan di Kroya masih mengalami permasalahan dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan di CV Bumi Wijaya tentunya akan memiliki komitmen yang kuat andaikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan sendiri nya tidak akan mau meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pasti akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun, di sinilah peran perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong kepuasan kerja.

CV Bumi Wijaya menerapkan sistem *Overtime* Kerja karena memiliki banyak pesanan sehingga karyawan perlu melakukan kerja lebih keras lagi, dan *Overtime* kerja merupakan suatu kegiatan yang di lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam CV Bumi Wijaya yang tidak mungkin di selesaikan dalam hari kerja normal. Adanya *Overtime* kerja ini membuat tenaga kerja harus bekerja lebih ekstra, baik dalam kualitas maupun kuantitas. fenomena tersebut maka peneliti mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Overtime* Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya?
2. Apakah *Overtime* Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan *Overtime* Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai penelitian ini, antarlain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Overtime* Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan *Overtime* Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertempat kan di CV Bumi Wijaya Kroya dengan menjadikan Karyawan sebagai responden. Variabel yang di gunakan adalah Kepuasan Kerjadan *Overtime* Kerja pengaruhnya berdampak pada keputusan Kinerja Kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi CV Bumi Wijaya

Hasil penelitian ini sebagai masukan atau informasi bagi CV Bumi Wijaya Kroya yang berkepentingan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang Kepuasan Kinerja karyawan dan *Overtime* Kinerja Karyawan terhadap keputusan Kinerja Karyawan.

2. Bagi UNUGHA

Hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam atau sebagai bahan perbandingan dari penelitian sejenis.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian di harapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti serta penerapan pada masa yang akan datang.