

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya era industri 5.0 perusahaan di berbagai sektor mengalami perubahan signifikan dalam cara mereka mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan. Era ini menekankan pentingnya keterlibatan manusia dalam proses produksi yang semakin didukung oleh teknologi canggih. Tidak hanya teknologi canggih dan ilmu pengetahuan yang saat ini mengalami transformasi, manusia juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan dan Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang akan mengalami perubahan signifikan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang strategi yang tepat dan mengembangkan inovasi yang mampu menghasilkan jasa atau produk berkualitas tinggi serta memiliki kualitas yang baik.

Untuk dapat mempertahankan eksistensi perusahaan perlu disusun strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan industri yang ketat dan kompetitif. Hal ini mencakup perbaikan serta pemeliharaan kualitas sumber daya yang memenuhi standar kompetensi, dengan tujuan mendukung keberhasilan dan keberlangsungan jangka panjang perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Karena untuk dapat bersaing

perusahaan harus mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknis dan interpersonal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka dari itu untuk dapat meraih tujuan dan pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan dan mengelola teknologi tersebut. Menurut (Hia & Ndraha, 2023) sumber daya manusia dianggap sebagai elemen utama yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten perusahaan dapat beroperasi dengan lancar. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan yang diajukan oleh perusahaan (Pratama & Irbayuni, 2023)

Di tengah persaingan yang semakin ketat, pimpinan perusahaan perlu mendorong peningkatan kemampuan organisasi dengan mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja manusia. Untuk mencapai perkembangan, manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif guna meningkatkan performa para karyawan. (Irham & Iryanti, 2022).

Kinerja karyawan memiliki potensi untuk mendorong perusahaan dalam upaya terus-menerus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, sehingga kinerja mereka dapat meningkat, mencapai standar kualitas yang lebih baik dan bersaing secara efektif dengan perusahaan lain (Hasia & Sugiyanto, 2024) Tidak hanya itu, kinerja karyawan juga memiliki potensi untuk

menciptakan keselarasan dan kekuatan tambahan bagi perusahaan dalam persaingan industri. Oleh karena itu, karyawan yang berada dalam lingkup perusahaan diharapkan mampu optimal dalam memanfaatkan keterampilan dan kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keahlian atau yang kompeten, maka diperlukan rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Sementara itu menurut (Zaky & Adiwati, 2022) Kinerja karyawan merupakan proses evaluasi sistematis yang digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan dan kinerja karyawan bagi perusahaan juga termasuk ke dalam aspek yang sangat penting serta dapat menjadi aset yang memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan masa depan organisasi. Kinerja juga berhubungan dengan aktivitas individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas, hak, dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi (Marlius & Pebrina, 2022)

Untuk dapat memahami pentingnya sumber daya manusia dan menciptakan sistem kinerja perusahaan yang efektif diperlukan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi. Perusahaan yang dikatakan mampu mengelola karyawannya dengan baik dapat dibuktikan melalui hasil kinerja yang diperoleh. Hasil kinerja yang baik mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil dalam mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara optimal. Namun

sebaliknya, apabila perusahaan tidak mengelola secara optimal maka perusahaan menunjukkan hasil kinerja yang menurun. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan besar bagi manajemen. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas operasional dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT Romi Violeta Sidoarjo yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang furniture, perusahaan ini termasuk pengeksport furniture terbesar di Indonesia dengan spesialisasi produk berbahan rotan dan kayu. PT Romi Violeta berdiri sejak tahun 1982 yang berlokasi di Jalan Kesatria Desa Sono Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini berfokus pada produk furnitur interior yang dibuat dari kayu dan anyaman, dengan pasar utama saat ini di Amerika Serikat dan Eropa. Selain itu, PT Romi Violeta memiliki banyak pelanggan dan telah membuktikan keberadaannya melalui berbagai hubungan bisnis, serta memiliki tempat khusus di hati pelanggan. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan bisnis furnitur, perusahaan terus berusaha memperbaiki sistem kerjanya dengan meningkatkan kualitas produk, menciptakan inovasi baru dan memastikan kinerja karyawan yang optimal. Mengingat bahwa kinerja karyawan adalah kunci utama bagi kesuksesan setiap perusahaan.

Walaupun PT. Romi Violeta telah beroperasi dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam realitanya kinerja karyawan berada dalam kondisi yang kurang stabil. Penilaian kinerja karyawan pada PT Romi Violeta berfokus pada pemenuhan jumlah pesanan tiap tahunnya. Melalui hasil wawancara peneliti

dengan HRD PT. Romi Violeta, menyampaikan bahwa adanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan yaitu melemahnya pencapaian kinerja karyawan yang dibuktikan melalui data jumlah pesanan dan realisasi pengiriman dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pesanan dan Realisasi Pengiriman PT Romi Violeta Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pesanan (pcs)	Realisasi Pengiriman	Selisih	Presentase
2021	5.200	4.995	205	96%
2022	6.500	6.066	434	93%
2023	10.000	9.003	997	90%

Sumber : PT Romi Violeta (data diolah)2024

Dari data yang tertera pada Tabel 1.1 diketahui dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu tahun 2021-2023 perusahaan tidak berhasil mencapai jumlah pesanan yang telah di target kan setiap tahunnya. Situasi ini menjadi sebuah permasalahan bagi perusahaan karena diperkirakan bahwa karyawan PT Romi Violeta menghadapi permasalahan penurunan kinerja karyawan. Dari data diatas menunjukkan pencapaian realisasi pengiriman berhasil diraih pada tahun 2021 sebesar 4.995 dari jumlah pesanan yaitu 5.200 dengan selisih pencapaian 205. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah pesanan 6.500 dan hanya terealisasikan 4.995 memiliki selisih 434. Sementara pada tahun 2023 selisih pencapaian dapat dikatakan terlampau sangat jauh karena menyentuh angka 997 dengan jumlah pesanan 10.000 unit realisasi pengiriman hanya 9.003

Selain itu perolehan presentase penjualan yang tiap tahunnya mendapatkan penurunan, dilihat melalui presentase tahun 2021 sebesar 96% kemudian menurun

lagi menjadi 93% di tahun 2022 dan pada tahun 2023 presentase kembali mengalami oenurunan sebesar 90%.

Setelah melakukan observasi lebih lanjut permasalahan penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Romi Violeta dikarenakan keterlambatan proses produksi. Keterlambatan tersebut terjadi akibat beberapa karyawan yang menjalankan pekerjaan mereka yang kurang maksimal sehingga menghambat produksi dan memperlambat penyelesaian target yang telah di berikan perusahaan. Situasi ini di perparah oleh penurunan jumlah karyawan setiap tahun, ketika jumlah karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan maka tugas-tugas yang ada harus dibagi kepada karyawan lain. Akibat dari penurunan jumlah karyawan beban kerja meningkat yang menyebabkan mereka harus menangani lebih banyak tugas karena sumber daya yang terbatas. Semua faktor yang terjadi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya adalah beban kerja. Di setiap sektor pekerjaan, karyawan tidak dapat lepas dari tanggung jawab dan dengan adanya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, dapat mengetahui sejauh mana beban kerja tersebut dapat dihadapi serta dikelola oleh para karyawan. Menurut (Mahawati et al., 2021) Beban kerja adalah situasi atau kondisi di mana karyawan harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Sehingga, setiap karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berbeda. Dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab tersebut, beberapa karyawan mungkin mengaesampingkan aspek-aspek lainnya, seperti kehidupan

pribadi atau kesehatan mereka. Dalam situasi tersebut dampaknya dapat terlihat pada hasil kerja perusahaan yang mungkin mengalami penurunan kualitas atau ketidakmampuan untuk menyelesaikan tepat waktu.

Penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengelola beban kerja karyawan dengan cermat agar dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara produktivitas, kepuasan karyawan, dan kesehatan perusahaan secara keseluruhan (Harjasa & Swasti, 2022). Dengan adanya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, pasti sangat disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karena beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil akhir atau kinerja karyawan. Menurut (Fransiska, 2020) jika beban kerja diatur dengan baik dan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan karyawan, hal itu dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Namun, jika beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang, dapat mempengaruhi hasil akhir untuk saling melempar tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan tetap PT Romi Violeta Sidoarjo menyampaikan keluhan terkait beban kerja yang dirasa cukup tinggi yang disebabkan karena banyaknya permintaan yang mendadak, sehingga banyak tekanan pada karyawan untuk dapat memberikan hasil dalam kurun waktu yang singkat. Karyawan juga merasa beban kerja semakin kompleks dikarenakan mereka harus menjaga keseimbangan stok dan harus melakukan pengecekan stok lebih sering karena meningkatnya volume barang masuk dan keluar yang menyebabkan tambahan waktu kerja. Karyawan juga mengeluhkan mereka harus mengerjakan tugas tambahan karena kurangnya

sumber daya manusia dan mereka juga harus mencari alternatif pemasok dalam kurun waktu yang cukup singkat dikarenakan adanya fluktuasi harga pasar meningkat. Karena tekanan beban kerja tersebut membuat karyawan menjadi lelah secara fisik maupun psikologi yang mengakibatkan kinerjanya menurun.

Karyawan yang bekerja disana juga mengatakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang realistis karena banyaknya tantangan yang terus menerus dihadapi seperti kekurangan stok, keterbatasan sumber daya manusia yang mengharuskan mereka lembur untuk mencapai target yang terus menerus meningkat, keterlambatan pengiriman, pencatatan barang masuk dan keluar yang memerlukan ketelitian yang cukup tinggi sehingga harus bekerja lembur untuk dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang berlebih

Selain beban kerja, disiplin kerja juga merupakan hal yang tidak kalah penting yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberadaan sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi penting bagi perusahaan, termasuk dalam menjaga disiplin kerja, para karyawan harus mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran dan kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan serta kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan. Menurut (Damayanti Muli & Sukarno, 2023) Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen karyawan untuk menjaga tingkat profesionalisme dan integritas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tanpa adanya disiplin kerja, perusahaan mungkin akan kesulitan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Menurut Rivai (2017) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, tujuannya adalah untuk mendorong mereka agar bersedia mengubah perilaku dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan individu agar patuh terhadap semua peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajer dalam perusahaan untuk dapat menjalin komunikasi yang baik pada karyawannya. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seorang individu untuk patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan fungsi perusahaan. Kedisiplinan merupakan landasan bagi efisiensi dan produktivitas. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kesiapan untuk mentaati peraturan serta norma yang berlaku, perusahaan dapat beroperasi dengan lebih lancar dan terorganisir. Jika disiplin dalam perusahaan dikelola dengan baik dan terus ditingkatkan, hasilnya akan tercermin dalam peningkatan capaian perusahaan. Semakin baik kedisiplinan diterapkan, semakin optimal pula pencapaian prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan. Dengan menjaga disiplin kerja, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif sambil membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang (Syafitri Rhegita, 2022)

Permasalahan disiplin kerja dari karyawan pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dari para karyawan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang sakit, ada juga karyawan yang absen tidak hadir, izin dan

terlambat. Berdasarkan informasi yang didapat dari wawancara dengan HRD, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan dalam pekerjaan sehari-hari tergolong cukup tinggi. Ditemukan sebagian karyawan yang setiap harinya tidak masuk karena sakit, mereka kerap lupa meminta izin kepada atasan lantaran beranggapan tanpa pemberitahuan tidak akan menimbulkan masalah besar. Tidak hanya itu, karyawan yang izin juga sering tidak membuat surat izin jika tidak masuk kerja dan karyawan yang sering terlambat mereka beralasan macet di pagi hari. Berikut merupakan data absensi dan keterlambatan karyawan tetap selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Romi Violeta

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Keterlambatan	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase %
		Alpha	Izin	Sakit			
2021	130	24	81	75	36	180	74%
2022	125	41	98	47	24	186	76%
2023	123	38	102	58	47	198	82%

Sumber : PT Romi Violeta tahun 2024

Berdasarkan hasil uraian tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sampai tahun 2023 tingkat presentase ketidakhadiran karyawan terjadi peningkatan. Diketahui pada tahun 2021 presentasinya adalah 74% pada tahun 2022 meningkat sebesar 76% dan pada tahun 2023 kembali meningkat menjadi 82%. Melalui data absensi tersebut, perusahaan dapat mengukur seberapa sering karyawan hadir sesuai jadwal dan seberapa sering mereka terlambat atau tidak masuk kerja. Ketidakdisiplinan karyawan di PT Romi Violeta bisa disebabkan

oleh banyak faktor diantaranya faktor internal meliputi kurangnya motivasi dan rasa tanggung jawab.

Karyawan yang tidak memiliki tujuan yang jelas atau merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan minat dan keahlian mereka pasti cenderung kurang disiplin. Selain itu, masalah pribadi seperti masalah kesehatan, keluarga, atau keuangan juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja. Faktor eksternal juga memainkan peran penting. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap karyawan oleh perusahaan dan kondisi kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan disiplin kerja. Ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab, kurangnya pelatihan serta kurangnya komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan juga dapat berkontribusi pada rendahnya disiplin kerja.

Jika karyawan melihat bahwa perilaku disiplin kerja tidak mendapatkan konsekuensi yang tegas, mereka mungkin merasa tidak akan ada dorongan untuk menjaga kedisiplinan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang pantas, serta memastikan komunikasi dan manajemen yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Selanjutnya, terdapat permasalahan terkait komitmen organisasi. Di dalam perusahaan tidak hanya disiplin kerja yang memiliki pengaruh positif dalam pencapaian tujuan, perusahaan juga harus menerapkan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen organisasi juga berperan dalam membangun hubungan yang stabil antara perusahaan dan karyawan. Seiring berjalannya waktu,

komitmen organisasi menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal (Rheznadhiya et al., 2023). Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan salah satu pendorong utama untuk mencapai kesuksesan jangka panjang perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi mencerminkan tingkat tanggung jawab yang pekerjaan yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain, dan karyawan yang memiliki komitmen yang kuat juga cenderung lebih memperhatikan kepentingan organisasi (Rizal et al., 2023). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan.

Komitmen organisasi ialah keingan karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan yang tercermin dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kontribusi untuk keberhasilan perusahaan, sehingga dengan adanya komitmen organisais yang positif akan menghasilkan kinerja karyawan yang cukup tinggi (Muis et al., 2018). Menurut (Mutiah & Suryani, 2024) Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang mencerminkan tingkat keterikatan psikologis yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini dapat terlihat melalui kesetiaan dan motivasi yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karyawan cenderung bertahan dalam perusahaan sehingga karyawan juga cenderung mempertahankan posisinya dan mengalirkan segala potensi mereka untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan (N. Al Akbar & Sukarno, 2023).

Permasalahan terkait komitmen organisasi di perusahaan sering kali muncul ketika karyawan tidak memiliki keterlibatan yang mendalam dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Dapat dilihat melalui data absensi karyawan yang menunjukkan absensi yang tinggi atau karyawan yang sering absen bisa jadi tanda kurangnya komitmen terhadap perusahaan. Tingginya angka absensi dapat menjadi salah satu faktor bahwa karyawan tersebut tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, yang disebabkan oleh masalah seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, karyawan yang mungkin merasa kurang terhubung dengan tujuan organisasi atau memiliki masalah dengan manajemen, mereka cenderung menunjukkan pola absensi yang kurang baik, seperti sering tidak hadir atau terlambat.

Dapat dilihat pada tabel 1.3 untuk jumlah ketidakhadiran per tahunnya selalu mengalami peningkatan dari tahun 2021-2023. Melalui hasil wawancara dengan HRD PT. Romi Violeta rendahnya komitmen organisasi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dalam bekerja kurang mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak. Hal ini terbukti dari data absensi karyawan yang mengalami kenaikan, tingginya tingkat absensi menjadi salah satu faktor bahwa karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terikat dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan meskipun menghadapi

beban kerja yang berat. Sebaliknya, kurangnya komitmen dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi, yang pada akhirnya menurunkan disiplin kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Hingga saat ini, PT Romi Violeta telah melakukan berbagai langkah dan upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Seperti sistem kompensasi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, motivasi yang diberikan oleh pimpinan, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif dan yang terakhir pemberian *reward* untuk karyawan yang berprestasi. Meskipun demikian, upaya-upaya tersebut tidak selalu cukup untuk membangkitkan semangat karyawan mencapai kinerja yang tinggi. Penting adanya kesadaran timbal balik, dimana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dan sebaliknya, karyawan memiliki juga memiliki motivasi intrinsik untuk berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal perusahaan harus memastikan beban kerja yang seimbang, mendorong disiplin kerja yang kuat, dan membangun komitmen organisasi yang tinggi. Kombinasi dari ketiga faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan target yang diharapkan perusahaan. Dari fenomena permasalahan yang terdapat pada PT. Romi Violeta, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan

judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Romi Violeta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT, Romi Violeta
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka dapat dikembangkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki beberapa manfaat, baik bagi peneliti maupun pihak-pihak terkait. Diantaranya adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan seperti kinerja karyawan pada PT Romi Violeta, perusahaan dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang yang ada dalam manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan strategi operasional. serta memberikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan sebagai bahan perbaikan evaluasi dari perusahaan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini ini diharapkan dapat menambah referensi, literasi, dan informasi bagi peneliti lain yang tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam, menyempurnakan metodologi, dan menghasilkan pemahaman yang lebih dalam serta diharapkan memberikan kontribusi yang lebih baik untuk masa depan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan tentang inti permasalahan yang terdapat dalam objek penelitian, dan diharapkan dapat berfungsi sebagai pembanding antara konsep akademis yang dipelajari selama masa perkuliahan dengan praktiknya di lapangan.