

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih baik secara efisien dan secara efektif untuk menghadapi perubahan yang dinamis dalam ekonomi serta dalam persaingan bisnis di era globalisasi saat ini (Meutia et al., 2019). Didirikannya perusahaan pun mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Organisasi maupun perusahaan membutuhkan dukungan yang kuat dari segenap anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap program atau rencana yang sudah ditetapkan tidak akan tercapai dengan optimal jika tidak memperoleh dukungan dari segenap karyawan yang ada.

Dunia kerja menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja (Asep, 2017:23). Tujuan utama dari terbentuknya komunikasi dalam lingkungan kerja untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses interaksi tersebut, masing-masing individu (pekerja) memiliki daya adaptasi yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan individu (*individu differences*). Saat ini persaingan kerja yang tinggi, menimbulkan banyak tekanan bagi individu karyawan dalam dunia kerja. Salah satu akibat yang nyata dalam kehidupan manusia yaitu menimbulkan stress kerja terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Apabila interaksi individu antar rekan kerja maupun antar lingkungan kerja tidak berjalan maka situasi semacam itu akan menjadi potensial

timbulnya stres. Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual.

Menurut Rivai (2018:1011) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, sedangkan menurut Hasibuan (2018:199) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres timbul dari suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi karyawan.

Hasibuan (2018:198) berpendapat bahwa penyebab stress kerja adalah beban kerja berat, waktu mendesak, kualitas pengawasan rendah, iklim kerja tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, konflik kerja dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan, sedangkan indikator stress kerja menurut Cooper (2017:134) yaitu, kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan internasional, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi.

Tingginya target produktivitas yang telah disepakati pihak PT. Elektrindo Artha Pratama dengan pihak *owner* dan para karyawan harus bekerja ekstra keras. Di situlah terkadang pihak perusahaan sering mengadakan lembur bagi karyawan-karyawannya, selain itu adanya batasan waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas atau target menyebabkan stress kerja bagi karyawan sehingga kadang ada

kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini adalah hasil prasurvey mengenai fenomena stress kerja.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Stres Kerja
PT Elektrindo Artha Pratama

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
A	Indikator Waktu yang memadai	8	80	2	20
1	Waktu yang singkat diberikan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan				
		Ya		Tidak	
2	Peralatan yang diberikan dalam menunjang pekerjaan kurang memadai	6	60	4	40
	Total Responden	10			

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.1 diatas dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan pada variabel stress kerja jika melihat dari indikator variabelnya. Dibuktikan dengan jawaban responden yang berjumlah 10 responden yg terdiri dari 6 tukang, 1 mandor, 1 *engineering*, 1 *supervisor* dan 1 *project manager*. Sebanyak 80% responden menyatakan terdapat permasalahan yaitu waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas terlalu singkat serta sebanyak 60% responden menyatakan peralatan yang diberikan kurang memadai sehingga data di atas dapat mewakili fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Budaya Organisasi merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan Budaya Organisasi yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Budaya Organisasi memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang

segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya .

Menurut Munandar (2018:263) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan

Budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator (Tampubolon, 2018:233) inovatif memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Budaya atau kultur yang terdapat dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Fenomena yang terjadi dilapangan kondisi lingkungan kerja yang monoton dan cenderung membosankan membuat karyawan sering menghabiskan waktunya dikantin pada saat jam kerja. Selain itu, kurangnya kontrol pengawasan dari pimpinan terlihat setelah *breffieng* pagi masih terdapat karyawan yang tidak langsung melakukan pekerjaannya namun malah menghabiskan waktunya dikantin. Berikut ini adalah hasil prasurvey mengenai fenomena budaya organisasi.

Tabel 1 2
Hasil Prasurvey Budaya Organisasi
PT Elektrindo Artha Pratama

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
A	Indikator Kontrol	7	70	3	30
1	Pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap para karyawan kurang baik				
		Ya		Tidak	
2	Setiap pagi kurang dilakukan pengarahan oleh pimpinan secara jelas untuk menentukan pekerjaan	7	70	3	30
	Total Responden	10			

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.2 diatas dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan pada variabel Budaya Organisasi jika melihat dari indikator variabelnya. Dibuktikan dengan jawaban responden yang berjumlah 10 responden yg terdiri dari 6 tukang, 1 mandor, 1 *engineering*, 1 *supervisor* dan 1 *project manager*. Sebanyak 70% responden menyatakan terdapat permasalahan indikator kontrol yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan dianggap kurang baik serta sebanyak 70% responden menyatakan pengarahan yang dilakukan pimpinan kurang jelas dengan demikian data di atas dapat mewakili fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Milafatul et al., (2020) mengatakan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Kinerja perusahaan yang berasal dari karyawan

yang bekerja secara efektif otomatis akan berdampak pada *Image* perusahaan itu sendiri.

Mangkunegara (2019:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan sikap. Salah satu yang menjadi faktor suksesnya kerjasama antara perusahaan dengan karyawan yaitu dengan adanya kenyamanan yang dirasakan serta rasa loyalitas yang dimiliki karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Kriteria yang akan penulis jadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah *Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativenes, Cooperation, Dependability, Initiative* dan *Personal Qualities*.

Penilaian keunggulan dari suatu perusahaan tak lepas dari kinerja karyawannya yakni mengenai bagaimana mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik seperti jabatan atau perannya dalam suatu organisasi (perusahaan). Selain itu kecekatan karyawan dalam menghadapi segala permasalahan mengenai pekerjaan memperlihatkan keseriusan karyawan dalam bekerja serta menjaga nama baik perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban memperhatikan kepuasan karyawannya dalam bekerja, hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kemajuan perusahaan.

Namun fenomena yang terjadi dilapangan yaitu tidak efektifnya jadwal pekerjaan yang disediakan menyebabkan lamanya penyelesaian pekerjaan yang seharusnya bisa cepat selesai tapi ternyata lama selesainya serta beban kerja

karyawan yang sangat berat dan banyak untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kadang beberapa tanggung jawab pekerjaan terlewat bahkan meleset dari yang seharusnya sehingga berdampak pada membengkaknya biaya beban perusahaan karena bekerja melebihi waktu yang telah di rencanakan. Berikut ini adalah hasil prasurvey mengenai fenomena kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan
PT Elektrindo Artha Pratama

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
A	Indikator Kuantitas Kerja	8	80	2	20
1	Jumlah pekerjaan yang di terima terlalu berat dan terlalu banyak.				
		Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
B	Indikator Kualitas Kerja	F	%	F	%
2	Kualitas kerja yang di hasilkan berdasarkan jadwal pekerjaan sangat kurang baik	7	70	3	30
	Total Responden	10			

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.3 diatas dapat dikatakan bahwa terjadi permasalahan pada variabel kinerja karyawan jika melihat dari indikator varibelnya. Dibuktikan dengan jawaban responden yang berjumlah 10 responden yg terdiri dari 6 tukang, 1 mandor, 1 *engineering*, 1 *supervisor* dan 1 *project manager*. Sebanyak 80% responden menyatakan terdapat permasalahan kuantitas pekerjaan yaitu terlalu berat dan terlalu banyaknya pekerjaan yang di terima dalam satu waktu serta sebanyak 70% responden menyatakan permasalahan pada kualitas pekerjaan yaitu kurang sesuai kualitas kerja yang dihasilkan berdasarkan jadwal

pekerjaan sehingga data di atas dapat mewakili fenomena yang ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan menghubungkan faktor-faktor tersebut diatas dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Elektrindo Artha Pratama”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka identifikasi masalah dapat diidentifikasi :

1. Terdapat beban kerja yg berat dengan waktu yang singkat sehingga menyebabkan stress kerja sehingga terdapat kesalahan dalam pekerjaan.
2. Budaya organisasi yang lemah terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang monoton dan cenderung membosankan membuat karyawan sering menghabiskan waktunya dikantin pada saat jam kerja.
3. Kurang efektifnya jadwal pekerjaan sehingga kinerja karyawan pada PT. Elektrindo Artha Pratama terhambat dan meleset dari target rencana awal.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi PT Elektrindo Artha Pratama

2. Variabel yang disajikan yaitu : Stress Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai stress kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Elektrindo Artha Pratama
2. Seberapa besar pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama
3. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama
4. Seberapa besar pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata Satu (S1) program studi Manajemen pada Universitas Sangga Buana.

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, serta menganalisis data, dan solusi permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT Elektrindo Artha Pratama.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Mengukur tanggapan responden mengenai stress kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Elektrindo Artha Pratama
2. Mengukur pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama
3. Mengukur pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama
4. Mengukur pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif bagi perusahaan dalam Mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama

1.6.2 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Akademisi

Memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan khususnya tentang pengaruh pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama

2. Bagi Peneliti

Mengetahui berapa pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dengan praktek di lapangan tentang berapa pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elektrindo Artha Pratama

1.6.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.6.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Elektrindo Artha Pratama.

1.6.3.2 Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai tahap akhir.

Tabel 1.4
Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																																				
2	Pengumpulan Data																																				
3	Pengolahan Data																																				
4	Penyusunan Skripsi																																				
5	Sidang SUP																																				
6	Pengajuan Sidang Akhir																																				

Sumber : (data yang telah diolah, 2022)