

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu mengenai pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Otani. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi plastik yang terletak di jalan Rumah Potong Hewan daerah KIM I Kota Medan Sumatera Utara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Otani karena faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kedepan nya.

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Fenoma stress kerja yang terjadi di perusahaan yaitu perusahaan terlalu mengekang pekerjaan karyawan, pekerjaan yang menggunung bisa menyebabkan karyawan mengalami *burnout*. Pola kerja yang kurang tepat, tuntutan bos yang sangat perfeksionis, memberikan pekerjaan yang bukan pekerjaan mereka bisa menyebabkan karyawan menanggung beban kerja yang tidak realistik dan kewalahan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Dengan situasi ini, karyawan akan mudah stress dan tidak bahagia, dan akhirnya kehilangan semangat kerja.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dalam organisasi yang telah disepakati, diterima, dipatuhi dan dilaksanakan oleh anggota dalam organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Fenoma budaya organisasi yang terjadi di perusahaan yaitu karyawan masih berbudaya santai dalam menjalankan pekerjaan, datang terlambat, tidak berada pada tempat yang seharusnya pada saat jam kerja, dan melakukan aktivitas lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenoma lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan yaitu

lingkungan kerja yang tergolong sempit menghalang pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang tepat serta adanya konflik antar sesama rekan kerja, perubahan perilaku seperti ini yang perlu diamati. Jika hal tersebut dibiarkan begitu saja, maka kemungkinan kinerja karyawan tersebut akan menurun dan produktivitas kerja perusahaan akan terganggu.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja. Permasalahan stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan menurun yang ditandai dari tidak tercapainya target penjualan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Otani.”

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerja diketahui dari pola kerja yang kurang tepat, tuntutan bos yang sangat

perfeksionis, memberikan pekerjaan yang bukan pekerjaan mereka yang menyebabkan

karyawan menanggung beban kerja yang tidak realistik dan kewalahan dalam

mengerjakan pekerjaan.

2. Karyawan masih berbudaya santai dalam menjalankan pekerjaan, datang terlambat, tidak berada pada tempat yang seharusnya pada saat jam kerja, dan melakukan aktivitas lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja
3. Tempat kerja yang kurang nyaman sehingga menimbulkan kurangnya produktivitas karyawan
4. Kinerja karyawan menurun yang ditandai dari tidak tercapainya target penjualan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otani?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Otani?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otani?

I.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otani .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Otani .
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Otani .
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Otani.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Untuk mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Otani .

2. Bagi PT Otani

Penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT Otani mengenai stres kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Prima Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai dasar pengembangan ilmu manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia mengenai stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai kontribusi dalam pengembangan teori dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1 Teori Stres Kerja

Menurut Izzati dan Olievia (2019: 58), stres adalah reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu.

Menurut Jakarta dan Putra (2020:62), Secara umum stres diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang berasal dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut memiliki perasaan tidak menyenangkan.

Menurut Budiasa (2021:22), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

I.6.1.1 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dikutip dari Warsopurnomo (2020:145) yaitu: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja dan balas jasa yang terlalu rendah.

I.6.2 Teori Budaya Organisasi

Menurut Marliani (2018:131), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi yang menuntun perilaku anggota organisasi tersebut.

Menurut Sudaryo, dkk (2018:106), Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi.

Menurut Jakarta dan Putra (2020:90), Budaya organisasi merupakan karakteristik yang melekat di suatu organisasi dan jadikan pedoman organisasi tersebut yang selanjutnya menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai yang dapat dipahami dan diterima semua anggota organisasi untuk dijadikan acuan di dalam menyusun aturan dalam berperilaku pada organisasi tersebut.

I.6.2.1 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

I.6.3 Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:118), Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2018:43), Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

I.6.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:44), indikator lingkungan kerja pada penelitian ini adalah: suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, keadilan dalam lingkungan kerja

I.6.4 Teori Kinerja Karyawan

Menurut Agustini (2019:119), kinerja karyawan adalah refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Menurut Kawiana (2020:256), Kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

Menurut Budiasa (2021:15), kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumebr daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

I.6.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Widyaningrum (2020:19), dapat diukur dengan indikator:

1. Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja: *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”
3. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

I.7 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rusmana (2019:473), tingkatan stress pada tahapan tertentu akan menjadi pemicu timbulnya penurunan semangat kerja, penurunan kondisi fisik dan mental yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

I.8 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dikutip dari Hastutik, dkk (2020:179), Budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku organisasi dan kinerja organisasi. Pemimpin yang ingin organisasinya menjadi efektif harus melakukan analisis dan perbaikan terhadap budaya organisasinya.

I.9 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

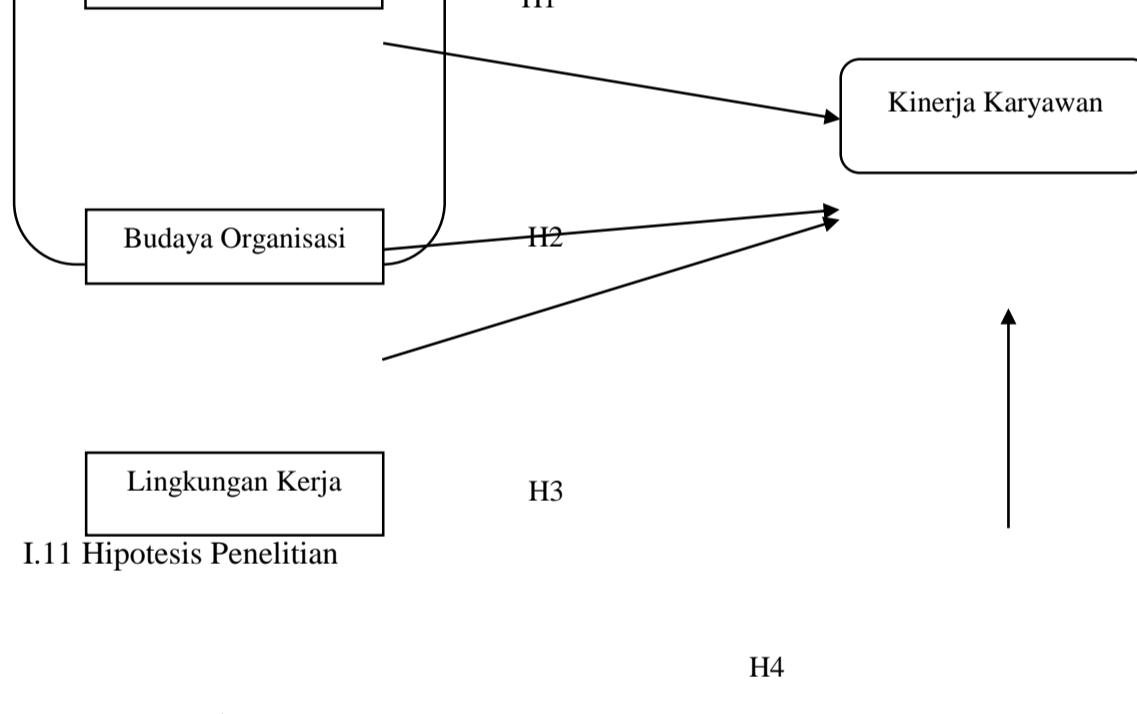
Winata (2021:83), lingkungan kerja memberikan dampak atas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan optimal jika didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

I.10 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Kautsar Jundy (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing Jakarta	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing
2	Renata Pretty Adelia Harianja (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Telkom Regional 1 Sumatera	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Karakteristik Individu (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Telkom Regional 1 Sumatera
3.	Nurliana Kuraising (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit Makassar

I.11 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



I.11 Hipotesis Penelitian

Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.12 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otani

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otani

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otani

H₄: Stres kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Otani.