

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan tantangan pasar tenaga kerja saat ini, sehingga perusahaan dituntut untuk senantiasa berubah dalam menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Efektifitas dan efisiensi dalam kata kunci yang menjadi persoalan yang akan selalu dihadapi oleh perusahaan dan organisasi. Untuk itu dibutuhkan keterampilan yang memadai dalam pengelolaan organisasi dalam menjawab tantangan yang ada sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Tujuan organisasi adalah kesepakatan yang dibuat oleh setiap kegiatan organisasi untuk dapat memberikan kesamaan gerak langkah segenap potensi organisasi. Untuk itu penting untuk selalu mengerahkan potensi terbaik organisasi baik sumber daya manusianya, struktur maupun kultur organisasi senantiasa memberikan dampak yang signifikan untuk keberlangsungan organisasi.

Pentingnya penilaian kinerja menjadi dasar perusahaan untuk dapat merencanakan, mengenali potensi dan kompetensi serta mengarahkan sumber daya organisasi secara tepat dan mengusung konsep yang berkesinambungan. Untuk itu penilaian kinerja dalam rangka memastikan proses dapat berjalan secara baik adalah proses penting yang harus senantiasa mendapat perhatian.

Kinerja menggambarkan tingkat jalannya sebuah kegiatan, *event* atau peraturan untuk mencapai target, sasaran, serta nilai perusahaan. Produktivitas atau

kinerja suatu kegiatan pekerjaan didefinisikan sebagai buah pekerjaan di perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan, terlibat dalam program berbasis kebijakan, misalnya, dijelaskan dalam rencana Strategis.

Keberhasilan yang dimaksud adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, melalui keterampilan manajemen dan bisnis. Keberhasilan perusahaan mencerminkan kemampuan untuk mengelola perusahaan jasa untuk mencapai manfaat desain dan implementasi rencana bisnis.

Karyawan harus menyadari bahwa dirinya adalah aset organisasi yang berharga dan memiliki peranan yang penting untuk keberlangsungan organisasi. Setiap individu dalam organisasi tidak berdiri sendiri-sendiri. Melainkan saling mempengaruhi satu sama lain dalam membangun kerjasama tim baik secara vertikal maupun horizontal. Penilaian kinerja ini tentunya harus dibangun dalam prinsip-prinsip yang profesional, objektif, transparan dan memiliki visi jauh kedepan. Lebih baik lagi ketika organisasi mampu menjelaskan motif perorangan karyawan dengan motif kepentingan organisasi tentunya hal ini akan melahirkan kolaborasi yang strategis dan memunculkan konsep sinergitas dalam kepentingan motif stakeholder.

SDM merupakan kunci penting perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Yang membuat diferensiasi perusahaan dengan yang lain ketika memiliki sumber daya yang relatif sama adalah sumber daya manusianya. Kompetensi adalah salah satu kata kunci dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini. SDM yang berkompeten bagi perusahaan akan memberikan jaminan bagi masa

depan perusahaan tersebut dibanding perusahaan yang tidak menjadikan kompetensi sebagai basis dalam pengelolaan manajemennya.

Dalam pengelolaan manajemen tersebut, kinerja adalah output yang diukur dalam proses penentuan kompetensi yang dimaksud diatas. Kinerja atau dalam kata lain orang sering menyebutnya sebagai *performance* atau performa. Performa ini adalah satu kesatuan yang utuh dari keseluruhan daya upaya yang kita lakukan bagi organisasi dalam memberikan kontribusi kita dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan prosedur dalam membangun kepandaian yang berkaitan dengan cara kerja karena keikutsertaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja harus berasal dari keahlian yang diakui serta diperoleh sebagai buah pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Zakaria, Sampeadi, & Prasetyaningtyas, 2018). Berikut data karyawan yang menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja.

Tabel 1.1 Data Karyawan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman

No	Periode Bulan	Pendidikan	Pengalaman	Keterangan
1	Juli 2020	SMA SMK Diploma	120 orang 200 orang 80 orang	Cukup Baik Baik
2	Agustus 2020	SMA SMK Diploma	130 orang 210 orang 60 orang	Cukup Baik Baik
3	September 2020	SMA SMK Diploma	130 orang 240 orang 30 orang	Cukup Baik Baik
4	Oktober 2020	SMA SMK Diploma	150 orang 230 orang 20 orang	Baik Baik Baik
5	November 2020	SMA SMK Diploma	160 orang 210 orang 30 orang	Baik Baik Baik

6	Desember 2020	SMA SMK Diploma	110 orang 270 orang 20 orang	Cukup Baik Baik
---	---------------	-----------------------	------------------------------------	-----------------------

Sumber: PT Volex Indonesia 2021

Berdasar pada tabel 1.1. menunjukkan mayoritas pegawai di perusahaan ini merupakan pegawai yang telah mempunyai pengalaman kerja saat di tahap Sekolah Menengah Kejuruan atau dikenal dengan istilah magang atau praktek kerja lapangan. Sehingga secara tingkat pendidikan juga yang banyak bekerja di pabrik PT Volex Indonesia adalah karyawan dari latar belakang pendidikan sekolah menengah kejuruan. Pada tabel berikutnya yaitu tabel 1.3 kita akan melihat dan membandingkan bahwa dari jumlah karyawan yang ada di perusahaan ini dengan jumlah karyawan yang berpengalaman masih ada di dalam setiap periode bulan karyawan yang di terima yang belum memiliki pengalaman kerja. Untuk informasi sementara karyawan yang diterima bekerja yang belum memiliki pengalaman bekerja di sebabkan oleh kedekatan atau referensi karyawan yang ada di dalam perusahaan ini.

Di dalam sebuah organisasi, slogan karyawan adalah aset penting sebuah perusahaan bukan hanya slogan kosong belaka. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih dalam mengelola aset-aset penting ini. Salah satu isu dalam pengelolaan ini adalah masalah dalam perputaran karyawan (*turnover*). Namun, untuk sampai ke titik yang tepat tidaklah mudah, sehingga diperlukan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kurva dengan cepat, yaitu dengan rencana untuk berubah. Rencana perubahan terkait erat dengan perubahan, jadi

memahami sumber daya yang memengaruhi rencana perubahan adalah cara yang efektif untuk mengurangi perubahan yang sebenarnya.

Tabel 1.2. Data Turnover Karyawan PT Volex Indonesia

Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Turn Over (%)
2015	650	50	75	625	-0,02%
2016	625	100	75	650	0,04%
2017	650	75	100	625	-0,04%
2018	625	50	75	600	-0,04%
2019	600	50	100	550	-0,09%
2020	550	50	200	400	-0,31%

Sumber : PT Volex Indonesia 2021

Dari tabel 1.2 data turnover karyawan PT Volex Indonesia menunjukkan bahwa terjadi peningkatan turn over tiga tahun terakhir yaitu 2018, 2019 dan 2020.

Untuk perhitungan persentase turnover dapat dilakukan dengan rumus sebagai

berikut: $Turnover = \frac{\text{jumlah karyawan masuk} - \text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} \times \text{jumlah karyawan lama} + \text{Jumlah karyawan akhir}} \times 100 \%$ Untuk

periode tahun 2015 menuju ke tahun 2016 menunjukkan bahwa terjadi penurunan turn over ke angka yang positif, artinya lebih banyak karyawan yang di terima di bandingkan dengan karyawan yang keluar pada tahun tersebut. Namun di tahun selanjutnya mengalami peningkatan ke angka yang negative, sehingga hal ini menjadi perhatian bagi karyawan dan juga pihak perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan memiliki prospek yang cerah dalam masa depannya dapat dilihat dari bagaimana perusahaan dapat mengelola perputaran karyawan. Perputaran karyawan yang tinggi tentunya memberikan sinyal yang negatif kepada stakeholder organisasi. Harus dicarikan masalah dan solusi terhadap persoalan tersebut dan jangan sampai persoalan tersebut dibiarkan berlarut-larut

sehingga dapat berujung pada hancurnya masa depan organisasi. Namun demikian tidak serta merta ketika tidak ada perputaran karyawan yang cukup berarti, itu berarti aman-aman terkendali. Zona nyaman yang tidak produktif juga perlahan tetapi pasti akan melumpuhkan perusahaan sehingga sulit untuk berkembang.

Disamping itu konsekuensi dari konsep perputaran karyawan ini akan menimbulkan kerugian dalam aspek pembiayaan. Perusahaan akan diperhadapkan dengan membengkaknya biaya perekrutan karyawan yang baru dan hilangnya nilai investasi yang sudah ditanamkan kepada karyawan lama suatu organisasi. Sejalan ini hal diatas tentunya ini akan menimbulkan turunnya produktivitas karyawan maupun organisasi karena perusahaan dianggap terlalu sibuk dengan urusan perekrutan dan seleksi karyawan baru.

Tantangan yang lain yang dihadapi pihak manajemen suatu perusahaan di sisi lain yaitu bagaimana mengelola stres kerja. Stres kerja yang terkendali dapat merangsang iklim organisasi untuk bergerak dalam batas yang optimum. Namun apabila stres kerja itu tidak terkendali atau di luar skenario dari pimpinan organisasi tentunya ini akan menimbulkan permasalahan yang cukup serius dalam pencapaian organisasi dalam (Yuda & Ardana, 2017). Data berikut akan menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang ada pada PT Volex Indonesia, yang merupakan menjadi salah satu indikator bagaimana semangat kerja setiap karyawan yang ada dalam kedisiplinannya terhadap kehadiran kerja. Bagi karyawan yang merasa nyaman dan bahagia dengan situasi pekerjaannya maka, karyawan akan rajin untuk hadir ke perusahaan, namun disisi lain ataupun faktor lain ada juga karyawan yang jenuh

dan juga stress kerja dengan rutinita pekerjaan yang setiap hari dijalani oleh karyawan tersebut.

**Tabel.1.3. Absensi Kehadiran Karyawan PT Volex Indonesia
Periode Juli 2020 s/d Desember 2020**

Bulan	Jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah pekerja (Orang)	Total absensi	Tingkat Absensi (%)
Juli	21	465	41	2,01
Agustus	23	483	47	2,31
September	20	487	92	3,81
Oktober	23	489	94	4,42
November	20	500	82	3,63
Desember	21	520	92	3,71

Sumber: PT Volex Indonesia 2021

Berdasar Tabel 1.3 bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Volex bergerak fluktuatif namun relatif tinggi bagi perusahaan. Tingkat persentase absensi karyawan dihitung menggunakan rumus : $\text{Total absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JP (Jumlah Pekerja)} \times \text{JHK (Jumlah Hari Kerja)}} \times 100 \%$. Dapat dijelaskan bahwa pada bulan Juli tingkat absensi karyawan adalah sebesar 2, 01 % dan pada bulan berikutnya di bulan Agustus terjadi peningkatan sebesar 2,31 %

Pada bulan September tingkat ketidakhadiran karyawan telah meningkat drastis menjadi 3,81 persen atau sebanyak 92 orang karyawan tidak hadir pada bulan itu. Bulan berikutnya di bulan Oktober meningkat lagi ke angka 4,42 persen dari total 489 orang karyawan yang ada. Meskipun turun menjadi 3,63 persen pada bulan November, pada bulan Desember kemangkiran karyawan dilihat dari persentasenya meningkat lagi ke angka 3,63 persen atau meningkat sebesar 0,05

persen dari bulan agustus. Tingkat absensi ini telah jauh melampaui target perusahaan yang mengharapkan nol persen ketidakhadiran karyawan.

Ketidakhadiran pegawai PT. Volex Indonesia telah mengurangi produksi serta pegawai yang tidak puas menyebabkan kerugian bagi perusahaan berpenghasilan rendah, suku bunga rendah, dan keterlambatan pengiriman barang ke konsumen.

Karena produktivitas karyawan yang rendah adalah tugas utama perusahaan, maka perusahaan harus mendorong karyawannya untuk bekerja lebih keras dan lebih keras lagi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, berpartisipasi aktif dalam penyelesaian operasional perusahaan, agar seluruh karyawan nyaman dalam bekerja, demi tercapainya hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 1.4. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Volex Indonesia Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Standar (Sangat Baik)	Standar (Baik)	Standar (Cukup)	Standar (Buruk)
1	Januari	550	90 %	5 %	5 %	-
2	Februari	550	80 %	10 %	10 %	-
3	Maret	500	80 %	10 %	10 %	-
4	April	450	85 %	5 %	10 %	-
5	Mei	475	75 %	15 %	10 %	-
6	Juni	400	75 %	10 %	15 %	-
7	Juli	400	80 %	10 %	10 %	-
8	Agustus	425	75 %	15 %	10 %	-
9	September	425	75 %	10 %	10 %	5 %
10	Oktober	450	70 %	10 %	15 %	-
11	November	465	80 %	10 %	10 %	-

12	Desember	480	65 %	10 %	25 %	
----	----------	-----	------	------	------	--

Sumber : PT Volex Indonesia 2021

Dari keterangan yang diperoleh pada tabel 1.4. tentang standart penilain kinerja karyawan maka kinerja karyawan dari jumlah karyawan di tahun 2020 dan juga penilaian kinerjanya mengalami penurunan dapat dilihat dari tingkat presentase banyaknya jumlah karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan. Terjadi penurunan kualitas penilaian dari kriteria sangat baik dengan presentase 90 % pada bulan januari menjadi 80 % di bulan february. Meskipun di bulan april terjadi peningkatan kembali kinerjanya, tetapi di bulan mei dan juni mengalami penurunan kinerja karyawan.

Sebuah pengukuran dari semua sistem penilaian karyawan yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mengukur kinerja tim. Ukuran tindakan perbaikan kinerja dicapai dengan mengukur persentase manajer dan karyawan yang menyadari nilai pengukuran ini. Tentunya hal ini dilakukan di perusahaan yang disosialisasikan karena penurunan target produksi sehingga perusahaan bisa terus menderita. Selain itu, mereka mengukur persentase unit bisnis yang berhasil menyelaraskan dengan strategi perusahaan saat ini.

PT Volex Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur elektronik salah satunya adalah kabel elektronik. PT.Volex Indonesia menciptakan dan memberikan solusi teknologi untuk bisnis elektro.

Dengan tujuan untuk memberikan produk industri yang paling kompetitif dan berharga kepada pelanggan, dengan orang-orang yang berdedikasi PT.Volex Indonesia akan memberikan layanan terbaiknya. Oleh karena itu, peneliti berminat

untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pengalaman Kerja Stres Kerja dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang teridentifikasi dalam studi ini diantaranya:

1. Penurunan produktivitas pegawai di PT Volex Indonesia
2. Penurunan pegawai yang berpengalaman pada PT Volex Indonesia
3. Peningkatan stress kerja pada PT Volex Indonesia
4. Meningkatnya turnover pada PT Volex Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Batasan dalam studi ini diantaranya:

1. Studi diterapkan di PT Volex Indonesia
2. Studi diterapkan bagi pegawai di PT Volex Indonesia

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai identifikasi masalah, perumusan permasalahan studi ini diantaranya:

1. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?
2. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?
3. Apakah turnover secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?

4. Apakah pengalaman kerja stress kerja dan turnover secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun studi ini bertujuan untuk:

1. Memahami bagaimana pengalaman kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia
2. Memahami bagaimana stress kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia
3. Memahami bagaimana *turnover* berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia
4. Memahami bagaimana pengalaman kerja stress kerja dan turnover berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang didapat, diharapkan studi yang dilaksanakan ini memiliki manfaat pendidikan yang baik dan tidak langsung.

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat studi secara teoritis diantaranya:

1. Mendukung ide dan mempromosikan pengetahuan penulis secara ilmiah dan sistematis melalui pemikiran kreatif dan komunikasi kreatif.
2. Survei ini akan menjadi sumber daya bagi perpustakaan perguruan tinggi yang tertarik pada penelitian masa depan.

1.6.2 Manfaat praktis

Penerapan studi bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan

Studi ini dirancang untuk membantu memandu hasil terkait pengalaman kerja, stress kerja, dan turnover pada PT Volex Indonesia.

2. Untuk Universitas Putera Batam

Berperan menjadi sumber informasi dan berkas di bidang akademik dengan manfaat sebagai bahan referensi dalam dunia akademik dan sebagai sumber informasi bagi peneliti lainnya..