

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu yang utama di suatu perusahaan. Suatu perusahaan mempunyai bentuk dan tujuan yang berbeda-beda dalam menjalankan usaha atau bisnisnya, tetapi pada dasarnya perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan di dalam misinya dilaksanakan oleh manusia. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu dikembangkan agar kualitas sumber daya manusia tersebut lebih berkualitas. Dengan berkembangnya manajemen sumber daya manusia secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sumber daya manusia tersebut di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak terhadap efektivitas perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan komunikasi yang baik di semua bidang baik perseorangan maupun antara *department* dalam perusahaan.

Keberlangsungan hidup organisasi perusahaan dapat di nilai melalui kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi organisasi, budaya organisasi,

lingkungan kerja, stres kerja, kepemimpinan. Kinerja dalam setiap individu maupun organisasi merupakan kunci pencapaian produktivitas perusahaan.

Setiap karyawan pasti ingin memberikan hasil kinerja pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja agar perusahaan tersebut dapat mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sama halnya dengan perusahaan akan mempertahankan karyawannya jika ia dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk dapat mengetahui bahwa karyawan telah memberikan hasil kinerja yang maksimal atau tidak, setiap perusahaan akan membuat suatu hasil kerja. Hal ini seperti yang dikatakan oleh (Riandy, 2016) dalam penelitian yang dilakukan bahwa salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Dari hasil kerja yang diberikan biasanya seperti target hasil produksi dan target hasil penjualan barang / jasa, dimana target tersebut harus diselesaikan dalam per hari ataupun per bulan. Hal ini yang dapat dikatakan sebagai tuntutan kerja. Dari tuntutan kerja tersebut, perusahaan menginginkan hasil maksimal pada karyawannya agar perusahaan juga dapat maju dan memperoleh keuntungan yang pesat. Tetapi, dalam tuntutan kerja yang terlalu banyak seperti ini dapat menjadi salah satu faktor yang menimbulkan stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sudha Cahyana & Jati, 2017a) mengatakan stres akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari

pekerjaannya. Dan dalam jangka panjang, karyawan tidak akan dapat menahan stres kerja sehingga karyawan tidak mampu lagi berkerja di perusahaan.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan (*underpressure*) sering menyebabkan seseorang mengalami stres. Target pekerjaan dan keinginan hidup layak secara cepat juga sering menimbulkan stres, sehingga banyak orang mulai ingin belajar mengendalikan stres. Menurut (Fahmi, 2016: 257) salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi dan berbagai perintah lainnya.

Penyebab stres kerja yang memiliki pengaruh pada perusahaan salah satunya adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi di perusahaan. Sebab sukses dan gagalnya suatu organisasi pada dasarnya dikarenakan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para karyawan, adanya perubahan perilaku individu-individu dalam organisasi di perusahaan. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekan dampak stres pada produktivitas kerja, artinya karyawan yang mengalami stres kerja tidak boleh mempengaruhi hasil kerjanya sehingga target produktivitas dapat terus dicapai. Tidak selamanya stres berdampak negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif, yang menghasilkan perilaku

seseorang menjadi lebih baik. Sementara itu, pada orang tertentu kondisi stres dapat menimbulkan suatu masalah atau gangguan mental dan fisik. Hal tersebut juga dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sudha Cahyana & Jati, 2017a) bahwa dampak positif stres pada tingkat rendah sampai tingkat moderat berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dampak negatif stres kerja tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.

Karyawan yang mengalami kondisi stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban lain di luar lingkungan jam kerja. Beban lain ini dapat diperoleh saat karyawan sedang mendapat masalah di dalam lingkungan keluarganya atau di dalam lingkungan organisasinya yang lain. Tidak sedikit karyawan yang sering mencampur-adukkan urusan masalah dalam keluarga atau masalah pribadinya pada saat sedang bekerja. Dengan keadaan yang seperti ini seorang karyawan akan bertindak tidak bertanggungjawab dalam pekerjaannya, dan hal ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan tersebut.

PT Global Marinedo Safety Indonesia yang beralamat kantor di Ruko Taman Pesona Indah Blok B Nomor 9-10 dan memiliki *workshop* yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso Km 3 (tiga), Tanjung Uncang Batam. Perusahaan ini merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak di bidang distributor utama alat transportasi laut dan impor barang dagangan berupa antara lain pelampung, kunci pintu pengaman, *central door lock*, alarm, sensor getar, sensor cahaya, sensor suara, sensor suhu, sensor parker, *actuator*, alat-alat pemadam kebakaran, *safety belt helmet* dan berupa alat keselamatan kerja lainnya. Serta dalam usaha jasa perbaikan alat keselamatan pelayaran. PT Global Marinedo Safety Indonesia memiliki kantor

pusat di kota Batam dan memiliki 2 (dua) kantor cabang perusahaan yang berada di provinsi DKI Jakarta dan provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan ini juga sudah beroperasi kurang lebih selama sepuluh tahun. Dalam kepemimpinannya PT. Global Marinedo Safety Indonesia dipimpin oleh seorang direktur dan komisaris.

Salah satu contoh stres kerja yang nyata sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia adalah stres yang dialami oleh karyawan pada bagian teknisi / operasional. Tidak hanya itu, karyawan yang berada dalam departemen lain juga mengalami stres kerja. Dalam pekerjaannya, karyawan bagian teknisi dan operasional tidak hanya diperlukan keahlian / *skill* saja, tetapi juga kemampuan karyawan bagian teknisi dan operasional untuk dapat berkomunikasi baik dengan pihak luar perusahaan seperti komando kapal tidak kurang mengerti dalam berbahasa Indonesia. Biasanya ini terjadi pada karyawan bagian teknisi dan operasional yang sedang melakukan pekerjaan *service* kapal yang merupakan kapala asing dimana pemilik dan komando kapal adalah orang asing.

Selain itu, penulis dapat melihat kondisi karyawan pada bagian *sales coordinatoor* dan *marketing* juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan benar kepada pelanggan / konsumen untuk dapat menerima produk yang ditawarkan. Karyawan pada bagian sales dan marketing juga dituntut untuk dapat menguasai bahasa asing yaitu minimal dapat menguasai bahasa Inggris. Karena dalam kesehariannya, karyawan pada bagian *sales coordinatoor* dan *marketing* akan mendapat konsumen bukan hanya dari konsumen lokal, tetapi juga konsumen asing.

Bukan hanya karyawan pada bagian teknis, operasional, *sales coordinator* dan *marketing* saja yang dituntut untuk dapat menguasai bahasa Inggris, tetapi karyawan pada bagian *purchasing* juga sangat dituntut untuk dapat menguasainya. Karena bagian ini merupakan salah satu bagian terpenting juga dalam proses pembelian barang-barang alat keselamatan kapal, sensor yang umumnya bersifat *urgent*. Disaat barang yang diperlukan tidak tersupply di Batam atau di Indonesia, maka karyawan bagian *purchasing* akan melakukan pembelian dengan *supplier* di luar Indonesia. Selain itu, karyawan pada bagian *purchasing* akan berpikir bagaimana mengelola barang tersebut agar dapat sampai dengan kondisi baik dengan cepat dan tepat. Pada umumnya perusahaan menuntut seluruh karyawan untuk dapat menguasai bahasa Inggris, tetapi tidak banyak yang dapat melakukannya dengan baik. Hal ini, dapat dilihat dalam keseharian ada beberapa anggota karyawan yang selalu mengelak untuk berbincang dengan *customer* asing. Namun, dikarenakan oleh kondisi karyawan pada perusahaan PT Global Marinedo Safety Indonesia yang banyak tuntutan mengalami stres, maka memungkinkan karyawan untuk sulit mencapai pencapaian hasil kerja yang diinginkan.

Faktor penyebab stres lain yang dialami oleh seseorang biasanya dikarenakan oleh stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*) dan stres karena tekanan dari luar (*external factor*). Faktor penyebab internal oleh stres karena tekanan dari dalam, penulis melihat beberapa karyawan pada PT Global Marinedo Safety Indonesia yang sudah berkeluarga maupun yang berstatus belum berkeluarga merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari karyawan tersebut harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang

lain yang bersifat memaksa namun karyawan tersebut tidak kuasa untuk menolak. Hal ini mengakibatkan tekanan yang berat di dalam diri karyawan tersebut.

Faktor penyebab eksternal oleh stres, penulis mengamati hal ini dapat terjadi akibat dari kondisi tempat karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia yang kurang baik juga merupakan penyebab salah satu faktor eksternal dalam stres kerja. Lingkungan kerja yang bising dan berdebu saat sedang bekerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan lain yang sedang bekerja juga. Dampaknya ketika seseorang berbicara dan bercakap-cakap dengan karyawan yang lain ia tidak akan bisa berkonsentrasi penuh dan menyambung pembicaraan mereka secara tidak teratur atau karyawan tersebut mendengar namun sebenarnya pikirannya ke tempat lain. Dan lingkungan yang berdebu dan bising, membuat karyawan menjadi bersin-bersin, batuk serta pilak yang membuat karyawan lain menjadi terganggu dengan kondisi tersebut. Melihat kondisi seperti ini stres kerja pada karyawan PT. Global Marinedo Safety Indonesia semakin meningkat.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa budaya organisasi itu suatu hal yang sering terjadi di setiap organisasi. Budaya organisasi di perusahaan ini memiliki sebuah nilai atau pandangan kepada anggotanya. Pandangan atau nilai yang kuat dalam organisasi dapat memberikan sebuah paksaan atau dorongan kepada anggotanya untuk bertindak sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Sudha Cahyana & Jati, 2017a). Budaya organisasi dapat dilihat dari kebiasaan, cara berpikir dan menanggapi hal yang terjadi di setiap

organisasi untuk melakukan suatu keputusan ataupun kegiatan-kegiatan lain dalam organisasi. Budaya inilah yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

PT Global Marinedo Safety Indonesia dipimpin oleh seorang direktur yang berasal dari India. Masyarakat India sudah lama dikenal bahwa hubungan kekerabatan mereka terhadap sesama anggota keluarga sangat kuat. Hal ini dapat ditemui pada perusahaan ini, bahwa dapat dilihat adanya budaya organisasi bersifat *family business*. Di dalam masyarakat India *family business*, artinya mereka mendirikan dan melakukan perekrutan tenaga kerja yang berasal dari garis keturunan mereka sendiri khususnya para anggota keluarga ataupun sesuku dari mereka. Budaya organisasi yang seperti ini juga banyak diterapkan oleh beberapa perusahaan yang ada di Indonesia.

Peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang dijalankan di PT Global Marinedo Safety Indonesia adalah budaya yang mementingkan kualitas barang / pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen / pelanggan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa PT Global Marinedo Safety Indonesia lebih memperhatikan pelanggan (*customer*) daripada karyawannya. Hal ini dilihat dari perilaku karyawan yang tidak puas akan kondisi kerja yang diterimanya. Pegawai yang merasa puas akan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik (Wahyuni & Rosmida, 2017). PT Global Marinedo Safety Indonesia memiliki banyak karyawan dengan sifat, perilaku dan latar belakang yang berbeda-beda. Beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan ini berasal dari negara India, Cina, dan Indonesia. Dapat dikatakan bahwa banyak

hal yang dapat terjadi dengan budaya yang beraneka ragam. Salah satunya adalah cara komunikasi antara karyawan dengan karyawan yang lain dan komunikasi karyawan dengan atasannya dan sebaliknya.

Sebagai makhluk sosial manusia melakukan interaksi dan komunikasi antar manusia yang lain, saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Budaya komunikasi yang efektif tergantung dari iklim dan kepercayaan atau suasana lingkungan kerja dalam organisasi yang positif. Melihat kondisi budaya yang terdapat pada PT Global Marinedo Safety Indonesia bermacam-macam, hal ini membuat sulit karyawan atau kurang memahami informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan maupun ke sesama bawahannya. Karyawan yang sulit memahami informasi tersebut akan mengalami stres kerja yang pada akhirnya mengakibatkan berkurangnya kinerja yang dihasilkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni & Rosmida, 2017) mengatakan bahwa perilaku yang ada di anggota organisasi dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam organisasi diharapkan akan meingkatkan kinerja karyawan.

Masalah lain yang mengakibatkan kinerja karyawan PT. Global Marinedo Safety Indonesia kurang baik dalam budaya organisasi adalah kurangnya inisiatif pimpinan atau anggota organisasi untuk melakukan inovasi baru, pemimpin perusahaan hanya mengutamakan kepentingan diri sendiri dan kelompok kerja mereka daripada karyawan / bawahannya sendiri. Hal ini akan berdampak buruk terhadap *performance* perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia dapat dilihat dari Tabel 1.1 di bawah ini

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Global Marinedo Safety Indonesia Periode Januari – September 2017

No	Personal Qualities & Perfomance	Rating	Target (%)	Total Percentage Score
1	Job knowledge	1-10	80 -100	48.89%
2	Quantity of work	1-10	80 -100	51.61%
3	Quality of work	1-10	80 -100	51.62%
4	Dependability	1-10	80 -100	49.28%
5	Reaction under Pressure	1-10	80 -100	49.94%
6	Initiative	1-10	80 -100	50.87%
7	Punctuality	1-10	80 -100	55.61%
8	Commitmen	1-10	80 -100	50.67%
9	Adaptability	1-10	80 -100	51.76%
10	Working relationship with customer	1-10	80 -100	49.70%
11	Working relationship with staff/ employee	1-10	80 -100	54.69%
12	Safety consciousness	1-10	80 -100	60.17%

Sumber: PT. Global Marinedo Safety Indonesia, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui total persentasi skor *performance* karyawan periode Januari – September 2017 berada keadaan yang dapat dibilang rendah. Total persentasi kinerja karyawan dalam *job knowledge* pada periode Januari – September 2017 yang dapat dicapai hanya 48,89%. Hal ini mengartikan bahwa karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia hanya memiliki pengetahuan yang kurang dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya dengan menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain maupun atasannya, tetapi hasil total persentasi skor pada *work relationship with staff/ employee* tidak cukup tinggi hanya dapat mencapai rata-rata 54,69%. Di lain itu, dapat dilihat dari total persentasi skor pada *reaction under pressure* pada tabel diatas, karyawan hanya mampu menerima tekanan pekerjaan dari pemimpin hanya 49.94%. Dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia sulit

menerima arahan dari pemimpin yang bersifat memaksa ataupun tuntutan pekerjaan. Akibatnya, kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan menjadi berkurang dan menurun, hal ini terlihat pada tabel diatas dengan total presentasi skor yang tercapai pada periode Januari – September 2017 hanya 51,62%. Kondisi seperti ini mengakibatkan *performance* perusahaan menjadi buruk dan akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Bagi setiap karyawan akan mengalami stres kerja yang berat akibat kinerja yang kurang baik, karena perusahaan akan menginginkan hasil kinerja yang baik untuk mencapai target yang diinginkan.

Masalah lain pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia berdasarkan tabel 1.1 adalah kurangnya inisiatif, kurangnya ketepatan waktu, kurangnya dalam melakukan adaptasi, serta kurangnya komitmen karyawan dalam memberikan kontribusi yang baik sehingga menghasilkan *performance* perusahaan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat total persentasi skor pada masing-masing *performance* yaitu rata-rata 50,00 – 56,00 %. Dapat dilihat bahwa fungsi budaya organisasi yang terjadi pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia kurang adanya perkembangan yang mengakibatkan karyawan sulit mencapai kinerja perusahaan yang baik. Total persentasi skor terendah dalam kinerja karyawan periode Januari – September 2017 pada PT Global Marinedo Safety Indonesia adalah rendahnya pengetahuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berkurangnya pencapaian yang dapat diraih, perusahaan juga jarang menerapkan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk mendapat ilmu pengetahuan yang baru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Marinedo Safety Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia adalah tuntutan untuk dapat berbahasa asing, tekanan dari dalam dan tekanan dari luar, rendahnya pengetahuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, rendahnya kualitas kerja yang dapat diraih, lingkungan kerja yang berdebu, bising.
2. Budaya organisasi yang terdapat pada PT Global Marinedo Safety Indonesia bermacam-macam seperti adanya *family business*, komunikasi yang kurang efektif sehingga karyawan sulit atau kurang memahami informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan maupun ke sesama bawasanya, pemimpin perusahaan lebih mementingkan pelanggan (*customer*) daripada karyawannya dan kurangnya inisiatif, kurangnya ketepatan waktu, kurangnya adaptasi serta kurangnya komitmen setiap karyawan dalam memberikan *performance* yang baik.
3. Kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia adalah pencapaian *performance* perusahaan rendah, perusahaan jarang

menerapkan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk mendapat ilmu pengetahuan yang baru.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, perlu dibatasi masalah ruang dan waktu sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel bebas yaitu stres kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimanakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Marinedo Safety Indonesia?
2. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Marinedo Safety Indonesia?
3. Bagaimanakah stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia.
3. Untuk mengetahui stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkaya wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Stres kerja dan budaya organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan budaya organisasi yang baik pada PT. Global Marinedo Safety Indonesia, sehingga dapat mengurangi stres kerja pada karyawan agar dapat memberikan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan serta data dan informasi yang didapat menjadi dasar pengambilan keputusan bagi pihak manajemen di dalam perusahaan.
2. Bagi akademik, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi di masa depan untuk kemungkinan dilakukannya penelitian mengenai permasalahan yang sama di waktu yang akan datang