

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi tersebut. Perusahaan akan dapat berkembang, bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan apabila memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan. Pernyataan ini didukung oleh (Widiyanti & Airlangga, 2018: 426) bahwa, sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki perusahaan karena memiliki pengaruh dalam kelangsungan pergerakan perekonomian sebuah perusahaan, jika memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam suatu fungsi pekerjaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memusatkan perhatiannya pada kinerja baik secara individu maupun dalam tim kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan merupakan bagian dari aset perusahaan untuk berkembang dengan sumber daya manusia yang dimiliki, maka perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dalam pengolahan karyawan sangat meningkatkan kinerja perusahaan, maka pengelolaan manajemen karyawan yang baik dalam perusahaan merupakan upaya pencegahan stres kerja yang berpotensi mengganggu kinerja.

Stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara daya tahan mental dengan beban yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dapat selesai tepat waktu. Pernyataan ini didukung oleh (Noor, Hidayati, & Syaharuddin, 2017:499) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika stres kerja dapat diatasi dengan pembagian pekerjaan sesuai jam kerja dan kemampuan maka akan menimbulkan masalah dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada produksi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Kadek, Martini, & Sitiari, 2018: 43) bahwa stres kerja secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Adanya pengelolaan pekerjaan yang benar maka sumber daya manusia akan memenuhi tugas yang telah diberikan guna mendukung perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan harus ditangani dengan cepat dan tepat agar tidak mengganggu kinerja karyawan lainnya, sebab hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Sari, Lengkong, & Sepang 2017: 4452) bahwa berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda, secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Stres kerja dapat menghambat proses pekerjaan sebuah perusahaan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai sesuatu yang tampak mengenai hasil kerja yang dihasilkan oleh aktivitas pekerjaan pada periode tertentu untuk mencapai tujuan dalam organisasi perusahaan. Mengingat kinerja dalam suatu perusahaan sangat penting maka perlu dilakukan pengembangan guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menunjang pekerjaan. Stres kerja harus diminimumkan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tepat tentunya membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki merupakan salah satu masalah terhadap stres kerja yang dapat mengganggu ikatan kerja. Hal ini akan menghambat produksi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Liu, 2018: 18) bahwa ikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ikatan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting karena individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ikatan kerja (*job embeddedness*) merupakan suatu gambaran karyawan yang merasa terkait dengan pekerjaannya, maka *embeddedness* yang tinggi karyawan akan merasa memiliki kecocokan dan nyaman terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya dan rela berkorban demi perkerjaan. Pernyataan ini tidak didukung oleh hasil penelitian (Nafei, 2015: 201) bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dan karyawan yang memiliki ikatan kerja yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang nyaman. Budaya organisasi yang baik

merupakan karakteristik dari karyawan sehingga organisasi bersifat dinamis dan berkembang. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2018: 2) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya menciptakan budaya organisasi membutuhkan peran manajemen dalam mengelolah dan mengkoordinasikan sumber daya perusahaan, sehingga mendorong motivasi dan inovasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi yang rendah berdampak pada tidak sejalannya pendapat dan pola pemikiran yang ada di lingkungan perusahaan yang berdampak pada tidak kondusifnya budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi adanya keselarasan informasi yang di sampaikan oleh manajemen kepada karyawan tanpa memandang jabatan. Hal ini sejalan dengan pernyataan ini didukung oleh (Ulum, Prajitiasari, & Gusminto, 2018: 184) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik dimana para pimpinan dapat meningkatkan kinerja bawahan. Pernyataan ini didukung oleh (Ningsih, 2017: 1355) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan serta kepercayaan karyawan terhadap atasan sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.

Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan agar kinerja dapat optimal dan sesuai harapan, tujuan dan masa depan perusahaan. Setiap karyawan tentu memiliki kinerja yang berbeda-beda, hal ini bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi yang

tidak mendukung. Sumber Daya Manusia yang efektif akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya buruknya kinerja tentu akan menghambat perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Peneliti menemukan fenomena yang terkait dengan hubungan stres kerja, ikatan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam, karena peneliti merupakan karyawan pada perusahaan tersebut dan merasakan beberapa masalah yang timbul dalam perusahaan tersebut. Akibatnya jika kurang maksimalnya kinerja karyawan berdampak pada timbulnya masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut.

PT Hunting Energy Asia di Kota Batam berdiri sejak tahun 1997. PT Hunting Energy Asia ini adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang usaha industri sambungan pipa (*coupling*) dan pembuatan ulir (*casing* dan *tubing*) untuk pertambangan minyak dan gas melalui pengembangan teknologi dan perlindungan hak cipta. PT Hunting Energy Asia di Kota Batam sangat penting di dalam market global maka perlu untuk menumbuhkan rasa percaya kepada investor untuk membeli saham. Secara administratif PT Hunting Energy Asia ini berlokasi di Kawasan Industri Dragon, Jl. Pattimura, Kelurahan Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam. Prestasi yang diperoleh yakni pada tahun 2018 PT Hunting Energy Asia mendapatkan piagam penghargaan “*Special Dean Goodson Award*” atas pencapaiannya dalam memperhatikan keselamatan para karyawan yang bekerja serta diatur sepenuhnya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. PT Hunting Energy Asia menganggap sumber daya manusia

dalam hal ini karyawan bahagian yang penting karena merupakan penggerak aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya melalui kinerja yang dilakukan setiap karyawan.

Bidang kerja pada PT Hunting Energy Asia ini mulai dari sektor administrasi dan operasional, mengharuskan karyawan selalu menyediakan bahan baku dan produksi untuk memenuhi permintaan konsumen yang umumnya di dalam dan luar negeri. Hal ini menjadi tantangan dan dapat mengakibatkan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, pengamatan dilapangan terdapat beberapa kendala, yaitu jika terdapat orderan fluktuatif dimana ketersediaan bahan baku utama (pipa) menjadi permasalahan dalam proses produksi khususnya para operator sehingga berpotensi stres. Ketidaksanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tekanan dari atasan membuat karyawan merasa stres dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut tabel 1.1 merupakan data kinerja karyawan dalam produksi pada periode januari sampai agustus tahun 2018

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Dalam Meyelesaikan Pekerjaan Pada Periode Januari Sampai Dengan Agusutus 2018

Bulan	Barang Masuk	Terget	Reject	Capaian
		%	%	%
Januari	223	100%	0,15	93
Februari	421	100%	0,17	93
Maret	682	100%	0	95
April	683	100%	0,12	96
Mei	613	100%	0,4	89
Juni	1401	100%	0	88
Juli	2776	100%	0,03	86
Agustus	6489	100%	0,07	87
September	1293	100%	0,12	90
Oktober	-	-	-	-
November	-	-	-	-
Desember	-	-	-	-

Sumber: PT Hunting Energy Asia di Kota Batam

Menurut (Siagian & Wasiman, 2018: 4) stres kerja dapat menimbulkan biaya yang signifikan terutama berdampak pada produktivitas yang rendah, karyawan sakit dan kehilangan waktu kerja. Pernyataan ini menunjukkan apabila terjadi stres yang berlebihan berdampak pada perubahan perilaku, psikologis dan emosional seorang karyawan sehingga mengganggu kinerja, meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang memuaskan. Stres harus ditangani dengan cepat dan tepat agar tercipta suasana yang kondusif untuk dirinya sendiri, teman kerja, lingkungan dan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Belum optimalnya dalam pencapaian karir berdampak terhadap efektivitas Ikatan kerja pada karyawan PT Hunting Energy Asia di Kota Batam ini. Hal ini karena adanya ukuran terhadap masa kerja serta pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, sehingga tidak dapat menentukan apakah karyawan tersebut dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, karena sulitnya pencapaian karir pada PT Hunting Energy Asia tersebut mendasari beberapa karyawan untuk pindah dan mencari pekerjaan baru. Hasil kerjanya berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan karena sudah tidak fokus dalam bekerja atau kurangnya kecocokan pada pekerjaan, karena sambil mencari pekerjaan ditempat lain otomatis membuat pemikiran tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu, strategi perusahaan dengan memperkerjakan karyawan tambahan apabila ada produksi yang meningkat dan mengharuskan adanya penambahan karyawan dengan sistem kontrak untuk para pekerja baru juga mempengaruhi adanya ikatan kerja karena kelekatan hanya bersifat sementara.

Dorongan waktu dalam menyelesaikan orderan memicu karyawan untuk senantiasa bekerja sesuai dengan *planning* yang telah ditetapkan. Namun terdapat kesempatan atau waktu tertentu harus melakukan kegiatan tambahan karena beberapa pesanan serta pengantaran yang mendadak dan menjadi konsekuensi kerja bagi karyawan. Berikutnya luas bidang kerja sangat dituntut untuk membangun dan mengembangkan tim *work* yang kuat, karena umumnya beragamnya asal usul para karyawan berpotensi terjadi ketidakefektifan kinerja karyawan, apalagi luasnya bidang kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Kebiasaan pola pemikiran yang tidak sejalan dan sering terjadi perbedaan pendapat satu sama lain bagi karyawan berpotensi tidak kondusifnya budaya organisasi. Ditambah beberapa orang tidak serius dalam menjalankan pekerjaan, lalai dalam mengerjakan tugas serta arahan atasan, suka menunda dan mengabaikan pekerjaan. Budaya organisasi dapat menciptakan suasana yang harmonis apabila bersatunya pemahaman serta pemikiran para anggota-anggota dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan semangat dan rasa kepercayaan antara para karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal dan meningkatkan mutu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan PT Hunting Energy Asia. penelitian ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Ikatan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Terjadinya pemicu stres kerja akibat orderan yang fluktuatif.
2. Stres kerja dipengaruhi tekanan dari atasan.
3. Susahnya pencapaian karir mempengaruhi ikatan kerja membuat beberapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.
4. Kebiasaan pemikiran dan pendapat yang tidak sejalan antara satu karyawan dengan karyawan lain berpotensi tidak kondusifnya budaya organisasi.
5. Terdapat karyawan yang tidak serius dalam bekerja, lalai dalam mengerjakan tugas serta arahan atasan, suka menunda dan mengabaikan pekerjaan.
6. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menghambat kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan untuk menghindari adanya penyimpangan karena permasalahan relative luas, serta untuk memudahkan dalam pembahasan untuk tercapainya tujuan penelitian serta keterbatasan waktu, maka penelitian ini hanya membahas pada stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam?
2. Apakah ikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam di Kota Batam?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam?
4. Apakah stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh ikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya terhadap pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi tentang bagaimana pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan .

2. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai sumbangan bahan tambahan pengetahuan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.