

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Faktor penting pada suatu perusahaan salah satunya merupakan sumber daya manusia yang digunakan sebagai pemacu geraknya sumber daya yang lain agar tercapainya tujuan perusahaan. Jika didalam perusahaan tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas walaupun informasi, teknologi, modal yang cukup dan bahan baku yang memadai, sebuah perusahaan pasti akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Sukses atau tidak sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dan karyawan yang berkualitas ketika mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh perusahaan. Kinerja yang optimum pada dasarnya dapat diperoleh dari kualitas karyawan dan yang memiliki pengalaman dalam bekerja. Sebuah organisasi tentunya harus mempunyai sebuah perencanaan yang strategis supaya tujuan perusahaan pun akan tercapai, namun pada saat realisasi di lapangan bisa saja terjadi suatu hal yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan pada saat proses perencanaan. berbagai permasalahan yang harus dihadapi manajemen perusahaan demi mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan pekerjaan apa saja yang akan diberikan kepada karyawan untuk dikerjakan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar tidak menyebabkan stres dalam bekerja, memberikan pelatihan dalam bekerja dan memperhatikan pendidikan karyawannya guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Shipyard*. Dengan head office yang berlokasi di Jl. Sei Lekop, Kampung Becek, Batu Aji, Kav. Sagulung Baru, Batam. Yang didirikan pada tanggal 08 Maret 2005. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard juga merupakan perusahaan yang menginginkan karyawan yang berkualitas, berkompeten dan berkemampuan. Dengan harapan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Stres kerja merupakan sebuah permasalahan yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap keinginan dan harapan dalam lingkungan kerja, dan tidak menutup kemungkinan bahwa stres kerja juga dapat berasal luar lingkungan kerja karyawan. Stres kerja pada umumnya disebabkan oleh tugas yang menumpuk, kebanyakan kegiatan, serta mengejar *deadline* tugas yang diberikan. Perusahaan memberi pekerjaan yang berlebih terhadap karyawan beranggapan hal itu akan mengurangi pengeluaran dalam merekrut karyawan, padahal jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari batas kemampuannya pastinya akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Begitu pula yang terjadi pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard terdapat banyak karyawan yang masih kurang optimal dalam bekerja yang disebabkan oleh banyaknya tanggung jawab dan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, karyawan yang kesulitan dalam mengejar waktu menyelesaikan suatu pekerjaan, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini tercermin dari

karyawan yang mengeluh, dan tidak bersemangat pada saat melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan juga menurun. Perusahaan harus benar mengetahui detail sampai dimana kemampuan karyawan agar mudah untuk memutuskan penempatan kerja yang tepat bagi karyawan. Stres kerja adalah salah satu keadaan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memengaruhi tingkah laku, proses berfikir, emosi dan kondisi karyawan (Hotiana & Febriansyah, 2018 : 29)

Masih kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan baru ataupun karyawan tetap. Terdapat karyawan yang masih kurang terampil dalam menghadapi masalah, sehingga permasalahan tersebut tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien. Kurangnya keterampilan karyawan menghadapi permasalahan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan menurun dan tidak optimal. Tujuan dilakukan pelatihan adalah pembelajaran guna meningkatkan kecermatan dan ilmu pengetahuan yang harus dimiliki karyawan yang nantinya akan digunakan ketika menghadapi masalah baru. Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pembelajaran (Octavianus & Adolfini, 2018:1759).

Dalam lingkup bekerja pendidikan merupakan proses meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila dalam sebuah perusahaan terjadi kemajuan, kemajuan tersebut tidak lepas dari standar pendidikan yang ditentukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan baru yang dapat mencerminkan bagaimana kinerja yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

dalam hal merekrut karyawan baru, pendidikan tidak menjadi faktor yang penting bagi perusahaan. Padahal dengan pendidikan yang lebih tinggi tentu pengetahuannya akan semakin luas yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebuah proses pemindahan ilmu secara terpadu dari satu orang ke orang lainnya guna meningkatkan kemampuan intelektual seseorang pengertian ini merupakan pengertian dari pendidikan. Karyawan akan mengambil langkah yang tepat dalam pekerjaannya jika memiliki kemampuan (Triswanto & Triyanto, 2016:33).

**Tabel 1. 1** Daftar Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah
1	Sekolah Dasar / SD	2
2	Sekolah Menengah Pertama / SMP	14
3	Sekolah Menengah Atas / SMA	38
4	Sekolah Menengah Kejuruan / SMK	41
5	Diploma	5
6	Sarjana	6
Total		106

**Sumber:** HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard tahun 2020

Berdasarkan data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan diatas, dapat dilihat masih terdapat karyawan di tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang bekerja sebagai cleaning service. Tingkat Pendidikan SMP sebanyak 14 orang bekerja sebagai Helper, Cleaning Kapal, Supir, dan Security. Tingkat SMA sebanyak 38 orang bekerja sebagai Operator, *Electrical*, mekanik, *Shipping*, *safety*, administrasi dan security. Tingkat pendidikan SMK sebanyak 41 orang bekerja sebagai *Quality Control*, *Electrical*, Supervisor, Operator, *Oil Man*, dan Administrasi. Tingkat Diploma sebanyak 5 orang yang menempati posisi *Project Manager*, *Assistant Project Manager*, *Quality Control*, *Engineering*, dan Manajer.

Dan di tingkat Sarjana sebanyak 6 orang yang menempati posisi *HRD, Accounting, Tax Accounting, Finance, dan Purchasing*.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal penting agar tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana proses suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai sebuah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan yang berada didalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan persaingan akan terasa mudah bagi perusahaan apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya.

**Tabel 1. 2** Data Kapal *Finish* 2020

No	Nama	Ukuran	Jenis Kapal	Perkiraan Pengerjaan	Waktu Pengerjaan
1	SEJAHTERA D28	260 x 62 x 18ft	CPO Barge	8 Bulan	8 Bulan
2	MAHATIR M ZAIN 09	192 x 45 x 13.2ft	Tongkang Cargo	6 Bulan	7 Bulan
3	MAHATIR M ZAIN 10	192 x 45 x 13.2ft	Tongkang Cargo	5 Bulan	7 Bulan
4	TUNAS JATRA 2	260 x 62 x 18ft	Oil Barge	9 Bulan	8 Bulan
5	SAMUDRA SINDO 69	230 x 62 x 18ft	Oil Barge	7 Bulan	8 Bulan
6	Trans Marine 2308	230 x 62 x 18ft	Oil Barge	10 Bulan	9 Bulan
7	MAHATIR M ZAIN 11	192 x 50 x 13.2ft	Tongkang Cargo	6 Bulan	8 Bulan
8	MAHATIR M ZAIN 12	192 x 50 x 13.2ft	Tongkang Cargo	6 Bulan	8 Bulan

**Sumber:** HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa pengerjaan kapal yang selesai dikerjakan dengan durasi kerja yang tidak tetap, terdapat beberapa kapal yang terselesaikan tepat waktu, dan terdapat juga penyelesaian kapal yang melebihi dari waktu estimasi kerja. Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya permasalahan yang dihadapi karyawan pada saat bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan

menjadi tidak konsisten, permasalahan yang timbul dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri atau dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan dapat memberi pengalaman lebih kepada seluruh karyawan supaya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Semakin ketatnya persaingan bisnis, perusahaan bisa saja menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Namun usaha menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi, tampaknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan yang timbul dapat menjadi ancaman bagi perusahaan, namun jika perusahaan dapat mengatasi permasalahan tersebut hal itu akan menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan teori psikologi bagaimana sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja sehingga dapat memberi hasil yang menjadi tujuan dari pekerjaannya (Cahyana & Jati, 2017 : 1325)

Kesimpulan dari latar belakang adalah perusahaan masih belum memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal diduga karyawan yang mengalami stres dalam bekerja, pelatihan yang diadakan perusahaan masih kurang dan pendidikan karyawan yang tidak menjadi perhatian perusahaan dalam merekrut karyawan. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang stres kerja, pelatihan dan pendidikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyusun proposal yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyards”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang diatas, antara lain :

1. banyaknya tanggung jawab dan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, karyawan yang kesulitan dalam mengejar waktu menyelesaikan suatu pekerjaan, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan..
2. Kurangnya perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat terbatas
3. Perusahaan yang masih tidak mementingkan faktor pendidikan dalam merekrut karyawan sehingga masih terdapat tenaga kerja yang kurang berpengalaman

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan diatas, berikut batasan masalah pada studi ini adalah

1. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pendidikan (X3)
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berlandaskan latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
3. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini yang ingin di dapat dari Stres kerja, pelatihan, pendidikan dan kinerja karyawan adalah jawaban dari tujuan penelitian serta memiliki manfaat positif baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan ataupun bahan pendukung pengambilan keputusan terhadap



permasalahan yang dihadapi perusahaan terutama untuk mengatasi permasalahan berhubungan dengan stres kerja, Pelatihan dan pendidikan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil studi ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pembaca mengenai pengaruh stres kerja, pelatihan dan pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan dapat menyebarkan wawasan dan ilmu mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan yang didapatkan agar dapat lebih memahami pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang stres kerja, pelatihan ataupun pendidikan terhadap kinerja karyawan.