

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia merupakan factor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikan nya secara kontiniu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif.

Menurut (**Andreani, 2015**) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan menurut (**Agustin, 2019**) kinerja merupakan suatu hasil

kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan (**Nurbiyati, 2016**). Sedangkan menurut (**Andreani, 2015**) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan

menurut **(Rohmah, 2019)** Tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberika kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebagai contoh stres kerja, merupakan dimana kondisi seseorang mengalami ketegangan yang akan mempengaruhi dirinya menjadi stres dalam bekerja.

Pada kenyataannya pengaruh positif dari stres dan budaya organisasi yang ada dalam lingkup PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI masih belum seluruhnya diterapkan oleh karyawannya, sehingga masih ada karyawan yang belum begitu menyadari tentang peran sertanya dalam meningkatkan kinerja di PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI tersebut. Penelitian ini terkait dengan kinerja individu dalam organisasi masih terus mendapatkan perhatian mengingat kinerja karyawan mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja organisasi.

Menurut (**Wartono, 2017**) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut (**Agustina, 2019**) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Menurut (**Sasuwe, 2018**) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tingkat masalah yang dihadapi karyawan sehingga menimbulkan rasa bosan dalam melakukan pekerjaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan stres kerja berkaitan dengan suatu tanggapan dari para karyawan dalam menyesuaikan diri dengan situasi pekerjaan dan peristiwa yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik mereka ketika melaksanakan pekerjaan.

Dengan kata lain, semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki budaya organisasi rendah akan cenderung mudah menyerah. Oleh karena itu karyawan yang memiliki tingkat budaya organisasi yang rendah akan berdampak pada tingkat stres yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

Stres sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Di zaman yang serba modern saat ini, kemajuan semakin pesat yang diraih manusia di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, telah memberikan kesenangan hidup seperti yang selalu didambakan oleh manusia. Akan tetapi

manusia seringkali mmenjadi hilang kendali, yang membuatnya sulit mencapai ketenangan diri. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung tingkat kepercayaan diri dan daya tahan yang tinggi. Jika karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi daya dan juga memiliki daya tahan yang tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya. Ketidakmampuan pegawai dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut akan mempengaruhi kinerjanya. Stres yang dialami oleh karyawan pada PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI termasuk *low stress*, atau dengan kata lain stres ringan yang umumnya disebabkan oleh tugas yang menumpuk, banyaknya kegiatan, serta *deadline* laporan kegiatan acara yang dibuat. Stres kerja yang dialami adalah musiman yang artinya tidak berlangsung setiap saat.

PT Hayati Pratama Mandiri tidak hanya bergerak dalam bidang penjualan motor Honda saja, tapi juga meliputi penjualan spare part dan service, Seiring dengan berjalannya waktu PT Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki sekitar 7 Cabang, 21 Jaringan Dealer dan 45 AHASS di seluruh Sumatra Barat.

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, hal ini terjadi karena karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka yang berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Kurangnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan di PT. Hayati Pratama Mandiri berdampak terhadap ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan,yang menyebabkan karyawan tersebut sering mengalami keterlambatan

saat masuk kerja dan mendapatkan surat peringatan pertama. Dibawah ini terdapat data daftar absensi karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri bulan Agustus 2018- Juli 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Bulan Agustus 2018-Juli 2019

PT. Hayati Pratama Mandiri

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Total	Persentase
		Hadir	Alpa	Sakit	Izin		
Agustus	65	47	3	3	12	18	27,70%
September	65	46	5	6	8	19	27,54%
Oktober	65	50	2	8	5	15	23,07%
November	65	45	5	8	7	20	30,77%
Desember	65	58	-	4	3	7	10,77%
Januari	65	50	5	4	6	15	23,07%
Febuari	65	56	-	3	6	9	13,84%

Maret	65	60	-	-	5	5	7,70%
April	65	58	1	2	4	7	10,77%
Mei	65	43	7	8	7	22	33,85%
Juni	65	49	4	8	4	16	24,61%
Juli	65	55	-	6	4	10	15,38%

Sumber : PT. Hayati Pratama Mandiri

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa dalam bulan agustus ada tiga orang karyawan yang alpa, tiga sakit dan dua belas orang izin, maka karyawan yang hadir 47 orang. Sedangkan pada bulan september terjadi peningkatan ketidakhadiran yaitu menjadi 46 orang yang hadir, lima orang alpa, enam orang sakit dan delapan orang izin. Pada bulan oktober karyawan yang alpa dua orang, sakit delapan orang dan izin sebanyak lima orang, 50 orang karyawan yang , bulan November ada lima orang alpa, sakit delapan, izin tujuh orang yang hadir 45 orang, bulan desember tidak ada yang alpa, sakit empat orang dan izin tiga orang total yang hadir 58, bulan januari ada lima orang alpa, sakit empat orang dan izin enam orang total yang hadir 50 orang, bulan febuari tidak ada karyawan yang alpa, sakit tiga orang dan izin enam orang total hadir 56 orang, bulan maret tidak ada yang alpa, tidak ada yang sakit dan izin lima orang total yang hadir total yang hadir 60 orang, bulan april ada satu orang alpa, dua orang sakit, empat orang izin total

yang hadir 58 orang, bulan mei tujuh orang alpa, delapan orang sakit, tujuh orang izin total yang hadir 43 orang, bulan juni empat orang alpa, delapan orang sakit, empat orang izin total yang hadir 49 orang, bulan juli tidak ada yang alpa, enam orang sakit, empat orang izin, total yang hadir 55 orang. Sehingga pada rentang waktu agus 2019 s/d oktober 2019 karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak bisa menerapkan stres kerja dengan baik dalam berorganisasi sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dan menumpuk sehingga karyawan mengalami stres kerja saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

“Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hayati Pratama Mandiri”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat didefinisikan masalah yang ada terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Besarnya beban karyawan akan meningkatkan stres kerja kepada karyawan tersebut.
2. Kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri.
3. Tingginya tingkat stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Karyawan tidak mau mengendalikan dirinya dalam bekerja sehingga tidak tercapainya kinerja karyawan.

5. Tingginya tuntutan perusahaan akan menyebabkan tingginya tingkat stres kerja terhadap perusahaan.
6. Ketidakpuasan karyawan terhadap atasan dan organisasi.
7. Adanya pekerjaan yang menumpuk sehingga meimbulkan stres kerja bagi pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaan.
8. Stres yang dialami oleh karyawan berakibat kepada kinerja yang menurun, sehingga tujuan sulit untuk dicapai.
9. Karyawan kurang yakin akan menyelesaikan pekerjaannya karena menganggap fasilitas dalam organisasi kurang mendukung dalam pelaksanaan kinerjanya.
10. Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh kurang puasnya terhadap fasilitas yang ada.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Beberapa masalah itu ada stres kerja dan budaya organisasi. Itulah dua faktor yang menjadi penyebab terhadap kinerja karyawan dan yang tidak teraplikasinya perilaku Kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas dapat didefenisikan rumusan masalah yang ada terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat didefinisikan tujuan penelitian yang ada terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Organisasi/Instansi

Sebagai masukan saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang faktor faktor yang mempengaruhi pengaruh stres kerja, budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.