

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia, aset yang paling penting, harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk organisasi. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya penting bagi sebuah organisasi, dan pertumbuhan kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Orang-orang yang bekerja sebagai pegawai atau tenaga kerja merupakan sumber daya penting bagi sebuah organisasi.

Dunia bisnis memiliki persaingan yang sangat ketat. Selain itu, kondisi ekonomi yang dinamis dan banyaknya pesaing dapat membahayakan kesetiaan bisnis. Pasar bebas tanpa batas sekarang dipenuhi dengan persaingan dalam industri bisnis. Karena setiap perusahaan harus bertahan sepanjang mungkin untuk menghindari kebangkrutan, inilah tantangan besar yang harus dihadapi oleh para pembisnis.

Perusahaan bertindak sebagai alat untuk mencapai tujuan bersamanya, seperti menghasilkan produk dan jasa secara terus menerus untuk mendapatkan laba. Dalam setiap tindakan, perusahaan selalu berusaha untuk memperoleh keuntungan, sehingga tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan pendapatan dan laba.

Di Indonesia, persaingan dalam dunia furniture cukup sengit dirasakan. Ada banyak perusahaan furniture ternama dunia yang masuk ke dalam persaingan domestik. Diantaranya ada PT. Interkraft, Citra Classic Furniture, Meubel Indonesia, PT. Gabe Internasional, dan Kudos Furniture. Di Indonesia tercatat, produsen furnitur terbanyak ada di daerah Jepara, Klaten, Pasuruan, Sidoarjo, Gresik, Cirebon, Sukoharjo, Surakarta, dan Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi (Jabodetabek) (AMKRI, 2015 dalam Zamroni et al., 2017). Dengan tingkat penjualan pada bidang furnitur yang cukup aktif di pasar Indonesia, banyak hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan furnitur. Salah satunya ialah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Dalam penelitian kali ini, akan menyelidiki beberapa masalah umum yang dapat memengaruhi kualitas produk. Ditengah puncak kesuksesan yang diraih oleh perusahaan, ada suatu hal yang secara tersirat harus tetap dijaga dan dilestarikan. Semua ini dilakukan untuk memastikan kinerja tetap stabil dan memungkinkan karyawan memaksimalkan potensi mereka dalam bekerja.

Sifat dan karakter bawaan setiap orang serta lingkungan mereka dapat memengaruhi kekuatan sumber daya manusia. Setelah dibentuk, suatu organisasi pasti akan memiliki tujuan yang sudah ditetapkan, dan semua anggota organisasi bertanggung jawab untuk mencapainya. Kinerja karyawan organisasi sangat erat terkait dengan hasil yang dicapainya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robins (2010) kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena di anggap bahwa budaya yang kuat adalah

budaya yang menanamkan nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas oleh karyawan. Jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki budaya organisasi lemah. Kesetiaan inilah yang akan membuat para karyawan untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja untuk organisasinya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan lainnya ialah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila orang dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari dalam jangka waktu yang cukup lama, bahkan lingkungan kerja yang kurang baik mungkin akan membutuhkan kerja dan waktu yang begitu banyak serta tidak mendukung untuk mendapatkan rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Memperhatikan lingkungan kerja adalah cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2000). Menurut Moekijat (2002), kondisi kerja yang baik dan nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Kondisi kerja yang baik dapat membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan, yang diharapkan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan stres kerja. Dengan menambahkan bahwa fokus penelitian ini pada stres kerja karena perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja karyawan mereka jika mereka ingin meningkatkan kinerja mereka, PT SLJ tersebut bergerak

dalam bidang produksi furnitur, dengan asumsi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan. Dalam buku *Stres and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja (Philip L. Rice, 2005)

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang dratis.

Stress ialah kondisi dinamis dimana seseorang dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Dengan tuntutan yang tinggi dari perusahaan, secara tidak sadar karyawan mengalami tekanan yang lebih selama bekerja. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan mental dan biologis karyawan. Jika stres di tempat kerja tidak dapat dikendalikan dengan baik, hal itu dapat mengakibatkan akibat fatal yang merugikan banyak orang. Disini saya mencoba menganalisis dampak stres kerja pada kinerja melalui penelitian pendahuluan ini. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan mengalami tekanan tertentu saat bekerja, yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja yang baik sangat diharapkan bagi setiap perusahaan karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitan dan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang (Nia Indriasari, 2008). Oleh karena itu, tiga komponen diatas tersebut, Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja harus berjalan beriringan agar mampu memaksimalkan produk yang berkualitas dan mempertahankan perusahaan di masa yang mendatang.

Menganalisis dari latar belakang masalah dan hasil dari penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini ingin memfokuskan hasil penelitian pada PT. Sky Line Jaya (SLJ) dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya. Adapun faktor penelitian ini ialah budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menjelaskan model budaya organisasi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya dalam lingkungan kerja yang cukup monoton di mana mereka diharuskan untuk menghasilkan banyak produk. Maka dari itu, penelitian ini mencoba untuk menganalisis penerapan budaya perusahaan yang sudah berdiri sejak 31 Juli 2018, dengan kondisi lingkungan yang ada dan apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sky Line Jaya (SLJ).

Hasil penelitian terdahulu dengan tema pengaruh dengan variabel budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen

organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki hasil yang beragam, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali mengenai tema pengaruh budaya organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi Setiawan (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh kautsar,Jundy (2018) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja dan stress kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang sering terlihat di perusahaan ini adalah banyaknya karyawan yang terlambat, ijin dadakan tidak masuk kerja dikarenakan hal sepele, kerap kali bermain di saat jam lembur kerja, hal ini dapat merugikan produktivitas serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak professional. Dari budaya tersebut dapat mengakibatkan kurangnya disiplin dan pengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari segi lingkungan kerja perusahaan furniture pasti mengalami kebisingan yang tinggi,dan kurangnya ventilasi yang baik serta banyaknya butiran debu yang berterbangan yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Sering kali karyawan lembur hingga malam untuk dapat menyelesaikan target yang diberikan tanpa memperhatikan kapasitas atau dukungan yang cukup, hal ini juga dapat menyebabkan stres kerja serta kesehatan yang menurun. Penting bagi sebuah perusahaan untuk memahami batasan karyawan karyawan dan memastikan

distribusi beban kerja yang adil agar menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sumber rujukan dalam suatu permasalahan dalam penyelesaian penelitian lebih lanjut, sehingga saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya Surabaya. Peneliti juga ingin melakukan penelitian dengan tempat berbeda namun variabel yang sama dikarenakan lokasi penelitian ini sesuai dengan karakter permasalahan yang saya angkat. Dan saya juga ingin menguji ulang fenomena yang sama di lokasi penelitian dengan karakter masyarakat yang berbeda dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan PT. Sky Line Jaya Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya (SLJ) Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya (SLJ) Surabaya?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya (SLJ) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sky Line Jayav(SLJ).

- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sky Line Jaya (SLJ).
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sky Line Jaya (SLJ).

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Dapat memberikan referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut.
- b) Dapat menjadi kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan sistematika ini terdiri dari 5 bab dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tentang tinjauan teoritis yang menjelaskan variabel - variabel penelitian menurut para ahli. Dalam penelitian ini teori – teori yang dibahas adalah mengenai citra merek, harga,

kualitas produk dan keputusan pembelian. Selain itu bab ini berisi tentang peneliti sebelumnya, hubungan antar variabel, dan model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi penjelasan tentang metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis masalah. Bab ini juga menjelaskan lokasi penelitian, populasi, sampel, sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan inti dari rumusan masalah yaitu berkaitan dengan citra merek, harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian sepatu Patrobas pada mahasiswamahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

BAB V : SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Simpulan, Saran dan Keterbatasan merupakan bab terakhir dari bab ini yang berisi kesimpulan penelitian berdasarkan rekomendasi dan batasan penelitian.