BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Karena pada dasarnya semua perusahaan akan membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu peran manajemen sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan yang berpedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh

dan terpelihara dengan baik akan mampu memicu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stress kerja. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204). Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh pehatian antara lain dengan jalan melaksankan kajian berkaitan dengan variabel stress kerja.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena

adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan Fenomena pengamatan peneliti dengan Budaya organisasi yang dimiliki PT. Sanbe Farma dimana salah satunya adalah Ada beberapa hal lain yang membuat budaya organisasi tidak berjalan lancar dengan baik, yaitu dari beberapa kantor cabang tidak memiliki prosedur absensi dengan baik sehingga membuat karyawan mengabaikan peraturan jam kerja yang telah dibuat atau ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian stress kerja yang di alami oleh karyawan di karenakan banyaknya tekanan yang dirasakan oleh karyawan, yaitu terbuatnya peraturan yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga peraturan tersebut menyulitkan karyawan dalam pekerjaannya dan pencapaian target yang kurang maksimal dikarenakan ada beberapa kendala yang dialami karyawan di lapangan dan membuat dampak negatif bagi para karyawan. Kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu adanya jobdesk yang kurang jelas, seperti gaji yang mereka terima setiap bulannya tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka punya dan tidak ada reward untuk karyawan yang menghasilakan lebih untuk perusahaan seharusnya setiap tahun perusahaan bisa membuat survey dari loyalitas dan kontribusi karyawan yang banyak memberikan keuntungan untuk perusahaan seperti bonus pertahunnya, sehingga itu bisa menjadi pemicu emosioanl karyawan untuk bisa lebih semangat lagi bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu masih terdapat research gap dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.1
Research GAP

No	Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Budaya Organisasi	1. Widyanto Eko (2014) 2. Frans Sudirjo (2016) 3. Robbins dan Judge (2013)	1. Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya Organisasi Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Stress Kerja	1. Jerry Chandra (2013) 2. Satrio (2015) 3. Tunjungsari (2011)	1. Bahwa Stress kerja berpengarruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Bahwa Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Bahwa Stress kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3.	Kepuasan Kerja	1. Ivonne A,S (2013) 2. Yudi Supiyanto (2015) 3. Darman Syafe'I (2011)	1. Bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawn 2. Bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan terdapat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dari observasi karyawan pada PT. Sanbe Farma terdapat beberapa persoalan karyawan dari aspek disiplin, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan, report yang belum sesuai dengan tepat waktu, keluhan gaji karyawan serta belum terpenuhinya kebutuhan pengembangan karir sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan. Hal ini diketahui dari data absensi karyawan 6 bulan terakhir dapat dijelaskan bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja masih rendah dengan tidak selalu bagus presentase dalam kehadiran karyawan 100%.

Tabel 1.2
Absensi PT.Sanbe Farma Selama 6 Bulan
Juli-Desemeber 2017

Bulan	**Karyawan**	**Absensi**		**Jumlah**	**Persentase Ketidakhadiran**
		Cuti	**Sakit**		
Juli	65	8	2	10	15%
Agustus	65	4	3	7	10%

September	65	5	1	6	9%
Oktober	65	4	5	9	13%
November	65	4	1	5	8%
Desember	65	8	1	9	13%

Dari data absensi pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. SANBE FARMA dalam enam bulan terakhir mengalami naik turun. Maka dari itu berdampak pada produktifitas serta menurunkan kinerja kerja bagi karyawan yang masih rajin dan bertahan.

Fenomena yang terjadi di PT. SANBE FARMA terhadap budaya organisasi kerja karyawanya kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika jam masuk kerja seharusnya karyawan masuk jam 08.00 memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka datang melebihi waktu yang ditentukan perusahaan. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti kedisiplinan, ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres merupakan kondisi individu yang di pengaruhi oleh lingkungan.kondisi stress terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut (Lazarus dan Folkman,

2010) Individu membutuhkan energy yang cukup untuk mengahadapi situasi streass agar tidak mengganggu kesejahteraan mereka.

Pada faktor lain lingkungan kerja sangat diperlukan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan baik di perusahaan, dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja karyawan akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai. Kepuasan Kerja itu terjadi apabila kebutuhan-kebuuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan Menurut Hasibuan (2011:39).

Berdasarkan pengamatan disiplin kerja di PT. Sanbe Farma yang dirasakan kurangnya sikap disiplin dalam kehadiran di bulan Juli dengan persentase 15%, maka dengan ini kedisplinan karyawan dalam absensi sangat rendah sekali di bulan Juli. Lalu dalam membuat laporan yang tidak tepat waktu, pulang sebelum waktunya, menggunakan peralatan kerja dengan tidak efektif dan efisien, kunjungan ke rumah sakit tidak tepat waktu, kurangnya menjaga ruangan kerja dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sulit bagi

karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukan oleh karyawan bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. SANBE FARMA CABANG KEBON JERUK.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?
2. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?
4. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. SANBE FARMA?

7. Apakah stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.SANBE FARMA?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. SANBE FARMA?

b. Untuk mengetahui stress kerja berpegaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. SANBE FARMA?

c. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?

d. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?

e. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SANBE FARMA?

f. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. SANBE FARMA?

g. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. SANBE FARMA?

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat

membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca karya ilmiah lainnya.

c. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai suatu aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA