

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai organisasi perusahaan sangat diperlukan, agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan di dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat maka perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar efektif dan efisien. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan Daryanto (2017:106)

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrument yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi dan sekalipun mereka menjalankan fungsi yang

sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan selaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Menurut Husain (2019:19) Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama berhubungan dengan kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Kinerja perusahaan yang meningkat, akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat pula. Untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah didasarkan pada studi kasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih sesuai karakteristik keadaan penderitanya. Seiring dengan meningkatnya stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan mempengaruhi kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal.

Menurut Changriawan (2017:5), menyebutkan Kepuasan Kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan

pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Sanuddin (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah pribadi. Kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda, tergantung keinginan dan nilai-nilai yang mereka anut. Semakin aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan dan nilai individu, semakin tinggi kepuasannya. Sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai individu, maka semakin kurang puas yang akan dicapai. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan perasaan positif yang muncul dari penilaian pekerjaan seorang karyawan berdasarkan persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang membuat Anda merasa senang dan mencintai pekerjaan Anda. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Namun sebagian besar perusahaan pasti ada beberapa karyawan yang kurang kinerjanya. Seperti halnya pada CV. Neva Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur CV. Neva Jaya Mandiri terdapat penurunan kinerja karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri. Dapat dilihat melalui data target karyawan dalam 3 bulan terakhir dan dijelaskan pada tabel 1.1

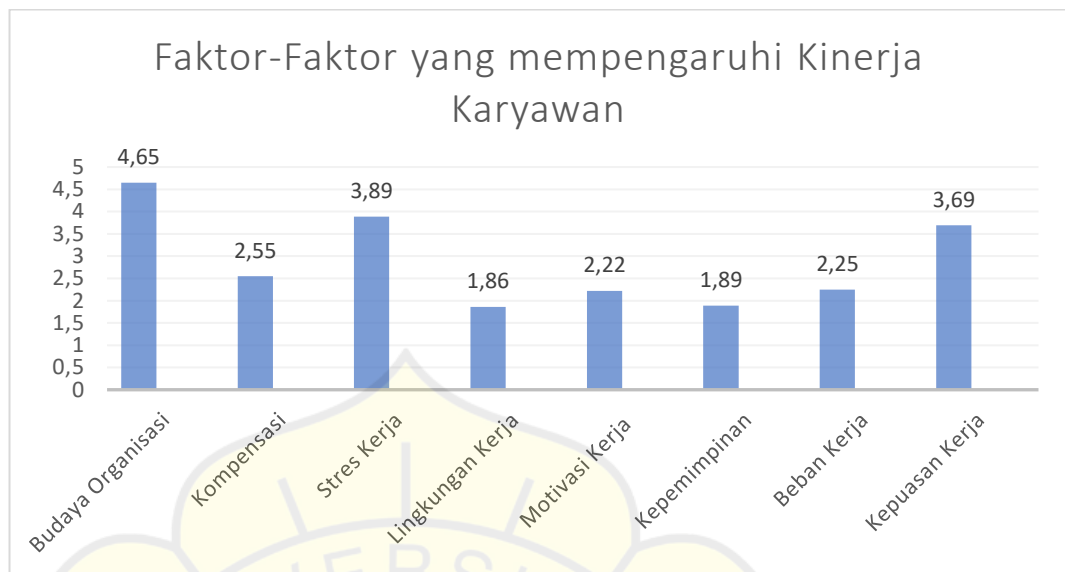
**Tabel 1.1**  
**Hasil Target dan Penjualan Tiap Bulan CV. Neva Jaya Mandiri**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Penjualan</b>
Januari	800.000.000	710.000.000
Februari	800.000.000	730.000.000
Maret	800.000.000	750.000.000
April	800.000.000	710.000.000
Mei	800.000.000	720.000.000
Juni	800.000.000	720.000.000
Juli	800.000.000	700.000.000
Agustus	800.000.000	680.000.000
September	800.000.000	780.000.000
Oktober	800.000.000	760.000.000
November	800.000.000	750.000.000
Desember	800.000.000	710.000.000

Sumber : Direktur CV. Neva Jaya Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri setiap bulannya pada tahun 2021 mengalami penurunan dan jumlah kinweja karyawan yang paling banyak mengalami penurunan terjadi pada bulan oktober. Menurut Direktur CV. Neva Jaya Mandiri menyebutkan bahwa penyebab banyak karyawan yan mengalami penurunan kerja diakibatkan kurangnya efektivitas karyawan dan kurangnya motivasi untuk membagi waktu dengan baik.

Perlu diketahui juga apa faktor lain yang mempengaruhi CV. Neva Jaya Mandiri sering mengalami turun nya Kinerja Karyawan, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 18 karyawan CV. Neva Jaya Mandiri mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berikut presentase variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

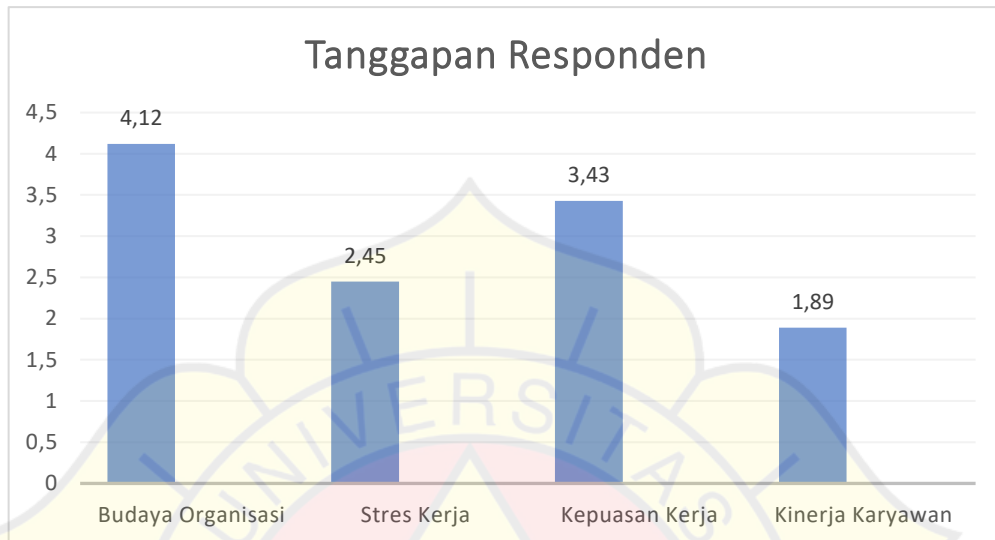
Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisioner kepada 18 karyawan CV. Neva Jaya Mandiri mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, diketahui faktor Budaya Organisasi memiliki 4,65 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, faktor Kompensasi memiliki nilai rata-rata 2,55 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, faktor Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 1,89 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai rata-rata sangat rendah, faktor Stres Kerja memiliki nilai rata-rata 3,89 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai rata-rata yang sangat tinggi, faktor Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata 1,89 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah, faktor Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata 3,69 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai rata-rata yang sangat tinggi, faktor Beban Kerja memiliki nilai rata-rata 2,25 yang artinya faktor tersebut

memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah, factor Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata 2,22 yang artinya factor tersebut memiliki nilai rata rata yang sangat rendah.

Dengan demikian faktor budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja adalah factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri. Menurut Mangkunegara, (2013) mengartikan budaya organisasi seperangkat asumsi dan sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Mangkunegara (2006:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2017:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang mereka.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuisisioner kepada 18 karyawan CV. Neva Jaya Mandiri sebagai data observasi awal mengenai dimensi Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya

Mandiri. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran pra kuisisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1.2 Grafik tanggapan responden Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan table interpretasi nilai budaya organisasi rata-rata sebesar 4,12 yang artinya cukup tinggi, ini berarti bahwa karyawan di CV. Neva Jaya Mandiri memiliki budaya organisasi yang cukup baik. Untuk interpretasi nilai Stres Kerja rata-rata sebesar 2,45 yang artinya cukup rendah, ini berarti karyawan CV. Neva Jaya Mandiri merasa cukup. Sedangkan untuk nilai interpretasi kepuasan kerja rata-rata 3,43 yang artinya sangat baik, ini berarti kepuasan kerja yang perusahaan berikan pada karyawan CV. Neva Jaya Mandiri sangat sesuai. Dan untuk nilai interpretasi Kinerja Karyawan rata-rata sebesar

1,89 yang artinya sangat rendah, ini berarti bahwa karyawan CV. Neva Jaya Mandiri belum sepenuhnya mengikuti aturan perusahaan.

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jati (2017) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka Identifikasi Masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi karyawan CV. Neva Jaya Mandiri cukup baik dan kinerja karyawan sangat rendah.
2. Tingkat stres kerja karyawan CV. Neva Jaya Mandiri cukup rendah dan kinerja karyawan sangat rendah
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Neva Jaya Mandiri cukup tinggi dan kinerja karyawan sangat rendah.



### **1.2.2 Pembatasan**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu Batasan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Neva Jaya Mandiri pada Bagian kepegawaian.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Maslah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diterapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Stres Kerja terhadap CV. Neva Jaya Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh anatara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Akademis**

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahas evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Neva Jaya Mandiri. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.