

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Industri akan semakin maju dan berkembang dengan didukung oleh sumberdaya manusia yang terlatih, terdidik dan kompeten. Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam kemajuan perusahaan/organisasi. Apabila sumberdaya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya jika sumberdaya manusia bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, nepotisme, maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan, Sedarmayanti (2017).

Menurut Wilson Bangun, (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Setiap pekerjaan harus sesuai dengan standar (*job standar*) untuk mencapai tujuan dan target perusahaan yang ingin dicapai. Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan diskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga karyawan mengerti fungsi dan tanggung jawab masing-masing, Sinambela (2019). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan diantaranya terbentuknya budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja harus dikelola dan terkoordinir dengan baik.

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi, Panggabean dalam Feel dkk (2018). Dengan budaya organisasi yang baik dapat mendorong karyawan memiliki tindakan dan kebiasaan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut harus diajarkan kepada karyawan baru agar menjadi kebiasaan dan menjadi budaya yang melekat pada setiap karyawan.

Indikator lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Handoko dalam Sinambela (2016) bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Rivai dan Sagala dalam Santoso (2017). Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai kinerja yang optimal. Disiplin adalah kesediaan

seseorang yang timbul dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, Handoko dalam Sinambela (2019). Kedisiplinan karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi tergolong rendah di buktikan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Absensi Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang
periode April 2018 – Maret 2019

Bulan	Karyawan	Alpa	Presentase
April 2018	2030	20	0,99%
Mei 2018	1980	16	0,81%
Juni 2018	1308	14	1,07%
Juli 2018	1738	25	1,44%
Agustus 2018	1736	21	1,21%
September 2018	1761	17	0,97%
Oktober 2018	1798	23	1,28%
November 2018	1933	23	1,19%
Desember 2018	2029	25	1,23%
Januari 2019	2097	35	1,67%
Februari 2019	2269	41	1,81%
Maret 2019	3044	34	1,12%

Sumber : HRD PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 bisa dilihat banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tiap bulannya, pada bulan april 2018 karyawan alpa sebanyak 20 karyawan dengan presentase 0,99%, bulan mei 2018 sebanyak 16 karyawan dengan presentase 0,81%, bulan juni 2018 sebanyak 14 karyawan, bulan juli 2018, sebanyak 25 karyawan dengan presentase 1,07%, agustus 2018 sebanyak 21 karyawan dengan presentase 1,21%, september 2018 sebanyak 17 karyawan dengan presentase 0,97%, oktober 2018 sebanyak 23 karyawan dengan presentase 1,28%, november 2018 sebanyak 23 karyawan dengan presentase 1,19%, desember 2018 sebanyak 25 karyawan dengan

presentase 1,23%, januari 2019 sebanyak 35 karyawan dengan presentase 1,67%, februari 2019 sebanyak 41 karyawan dengan presentase 1,81%, maret 2019 sebanyak 34 karyawan dengan presentase 1.12%

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa kedisiplinan karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang cukup rendah, hal ini harus menjadi perhatian khusus karena dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat kinerja para karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan fisik maupun non fisik, Sedarmayanti (2010). Dalam mendukung lingkungan fisik dan non fisik yang baik PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang memberikan fasilitas yang cukup memadai seperti mushola untuk mendukung karyawan muslim dalam beribadah, ruang laktasi di khususkan bagi karyawan yang menyusui agar dapat selalu memberikan asi eksklusif pada buah hati, dan klinik untuk mendukung kesehatan karyawan. Selain itu juga harus didukung dengan lingkungan non fisik yang baik seperti adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, sirkulasi udara yang baik dan terciptanya kondisi perusahaan yang nyaman dan aman.

Karyawan harus dikelola dengan baik agar karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami stres dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2003) bahwa stres

adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya diperspeksikan sebagai tindakan pasti dan penting. Stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, Mangkunegoro (2005). Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya, Handoko (1997). Stres terjadi karena adanya tekanan dari lingkungan sekitar yang mempengaruhi karyawan, hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti tekanan dari atasan, lingkungan kerja kurang mendukung, dan target produksi. Karyawan yang mengalami stres pasti akan mengganggu kinerja karyawan, stres juga bisa menyebabkan karyawan menjadi nervous, ketakutan dan kurang percaya diri.

Berdasarkan hasil target produksi PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang periode tanggal 6 september – 3 oktober 2019 yang terdiri dari beberapa line masih banyak target yang belum tercapai berikut ini hasil produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang :

Tabel 1.2

Produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi

Periode 6 september 2019- 3 oktober 2019

Minggu	Target	Realisasi	Presentase
Minggu I	43572	39452	91%
Minggu II	47705	42851	90%
Minggu III	44583	40133	90%
Minggu IV	54032	44853	83%
Total	189892	167289	88%

Sumber : bagian produksi PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang

Dari tabel 1.2 produksi periode tanggal 6 september- 3 oktober 2019, pada minggu I karyawan hanya mampu memenuhi target sebesar 91%, kemudian minggu II dan III target produksi mengalami penurunan dan hanya mampu memenuhi target sebesar 90%, dan pada minggu IV mengalami penurunan kembali karyawan hanya mampu memenuhi target sebesar 83%. Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa untuk periode tanggal 6 september – 3 oktober kinerja karyawan belum optimal dari target yang dibebankan karyawan hanya mampu memenuhi target rata-rata sebesar 88%. Hal itu harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Dari data tersebut kebijakan yang diambil oleh PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian bonus. Hal itu dilakukan untuk memberikan motivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka secara tidak langsung target produksi akan meningkat. Semakin besar target produksi yang bisa dicapai maka semakin besar pula bonus yang diberikan perusahaan

kepada setiap karyawan hal itu yang menjadi pemicu karyawan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Selain permasalahan yang telah diuraikan diatas terdapat juga penelitian yang menunjukkan *research gap*. Dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Djuremi, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pasar Kota Semarang. Sedangkan menurut Edward S. Maabuat (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dispenda sulut UPTD Tondano)” mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang” mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang. Namun hasil berbeda dilakukan oleh Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong dan Arrazi Bin Hasan (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Karombasan”

mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karambasan.

Penelitian yang dilakukan Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda Ogi (2019) berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya” mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Jaya Group dan penelitian yang dilakukan oleh Yefta Jeclia Damopolii, Victor P.K Lengkong dan Mac Donald Walangitan (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado” bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novi Darmayanti (2018) berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Auditor Independen (studi pada auditor kantor akuntan publik di surabaya)” mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani dan Endah Prawesti Ningrum (2018) dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” mengemukakan hasil yang berbeda bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil latar belakang dan riset gap penelitian terdahulu maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang dihadapi, maka penulis merumuskan masalah yang hendak diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dengan keterbatasan waktu dan tenaga maka penulis membatasi masalah dengan memfokuskan penelitian pada empat variabel yang menjadi fokus peneliti yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres kerja. Adapun obyek yang menjadi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.

1.4 Tujuan penelitian

berdasarkan rumusan masalah yang dihadapi oleh peneliti, bisa ditarik kesimpulan bahwa tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sadang Asia Maju Abadi Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lewat budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.
2. Bagi akademik.
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan pengetahuan tentang budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
3. Bagi peneliti.
Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan

kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang yang bisa diterapkan dalam dunia kerja.