

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan sumber daya manusia menjadi peran yang penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, didalam suatu organisasi terdapat berbagai tujuan yang ingin diperoleh. Perkembangan yang terjadi didalam dunia bisnis saat ini juga terjadi begitu pesat sehingga persaingan bisnis memaksa perusahaan untuk mampu bertahan di situasi yang sulit. Kualitas sumber daya manusia ialah kemampuan karyawan dalam menghadapi persaingan dengan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya melalui tingkat kemahiran, latar belakang pendidikan dan kompetitif sehingga unggul dalam efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja (Apriliya et al., 2023).

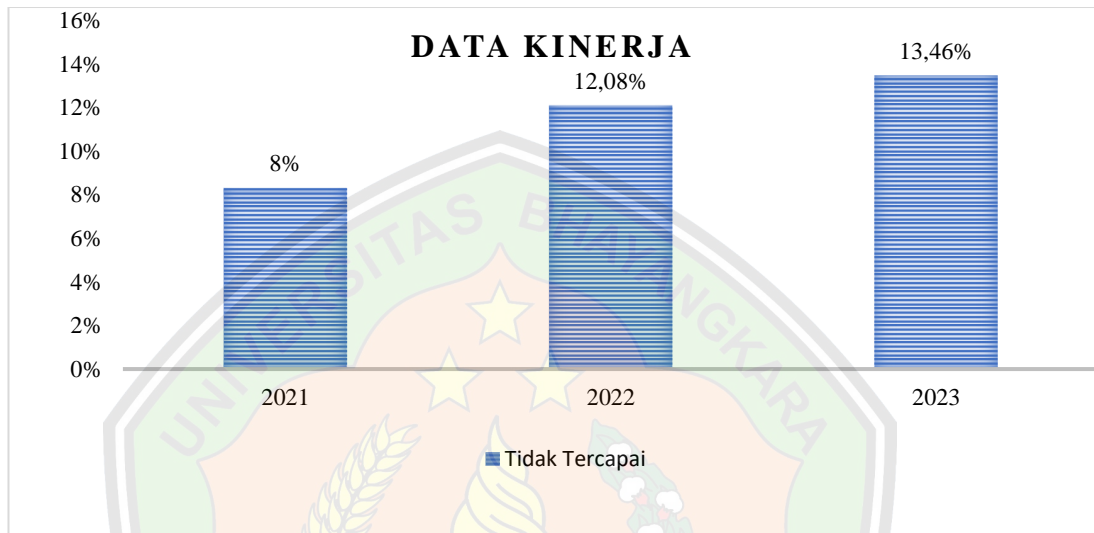
Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan yang merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan segala aspek mengenai sumber daya manusia. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat tercermin dari prestasi kerja yang baik dari karyawan yang dapat menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan karena meningkatkan kegiatan operasional perusahaan. Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada di lingkungan perusahaan (Komalasari et al., 2022).

Didalam sebuah perusahaan karyawan merupakan aset utama yang menjadi pelaku dan perencana dalam setiap kegiatan perusahaan. Antara perusahaan dan

karyawan memiliki keterkaitan yang saling membutuhkan satu antar lain, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang handal, terampil dan berkompeten sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap karyawan didalam perusahaan atau organisasi memiliki pemikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan pengakuan, pengalaman yang telah diperoleh serta keahlian yang dimiliki kedalam suatu perusahaan. Selain itu dalam mencari tenaga kerja perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja yang unggul maka kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia akan berguna bagi perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan sangat menguntungkan perusahaan, perusahaan akan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan akan menjadi berkembang. Maka dari itu organisasi perlu mengelola dengan baik untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Salah satu cara mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan (Laosoh et al., 2022). Seorang karyawan dituntut harus mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan namun hal tersebut terkadang tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Permasalahan kinerja ini merupakan suatu permasalahan umum yang seringkali terjadi didalam perusahaan. Biasanya hal ini disebabkan oleh tujuan dan waktu yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan. Berikut data kinerja karyawan PT Multikon tahun 2021 – 2023:



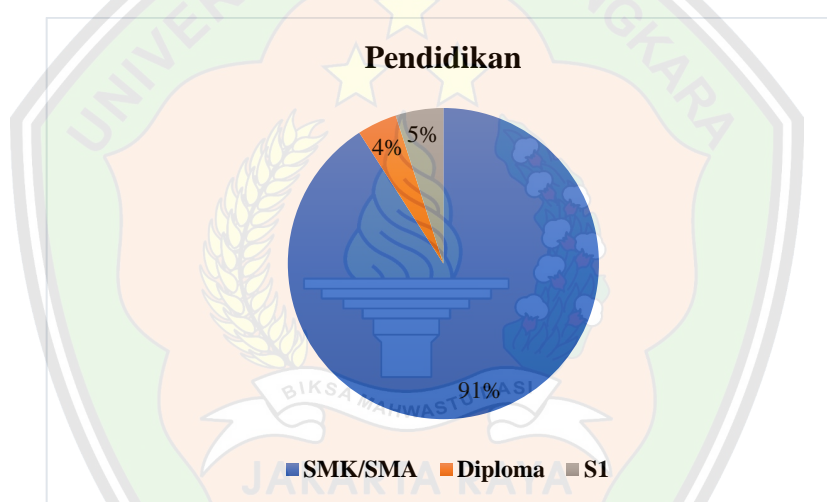
Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah , 2024

Menurut data yang diperoleh pada gambar 1.1 diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Multikon belum mencapai capaian hasil kinerja yang maksimal. Hal tersebut terlihat dari target capaian kinerja karyawan yang tidak tercapai dalam beberapa tahun terakhir. Hal tersebut dikarenakan kurang maksimalnya kompetensi yang dimiliki karyawan, budaya organisasi dan stres kerja dalam melaksanakan pekerjaannya diduga menjadi salah satu faktor tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Halimatusa'diah et al, (2024) Karyawan dianggap kompeten ketika mereka dapat membagikan pengetahuan, keterampilan, perilaku, yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara profesional, efektif, serta

efisien untuk perusahaan. Kompetensi dapat dikatakan menjadi hal yang paling penting untuk suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dapat diukur dari seberapa besar kompetensi karyawan. Menurut Islamiati et al., (2023) berpendapat bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan yang berkompeten di bidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang memuaskan. Berikut grafik data pendidikan karyawan PT Multikon:



Gambar 1.2 Diagram Pendidikan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan di PT Multikon masih didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 91% sedangkan karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 4% dan S1 sebanyak 5%.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memungkinkan seseorang untuk merasakan adanya keselarasan

tujuan yang dapat dijadikan nilai bersama dan membuat seorang karyawan merasakan kenyamanan terhadap perusahaan. Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai atau norma-norma, asumsi-asumsi yang telah berlaku, yang kemudian disepakati dan diikuti oleh setiap anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan sebagai pemecahan masalah-masalah organisasinya (Saputri & Wibowo, 2023). Budaya memberitahukan para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting untuk diutamakan, disamping mengandung peraturan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dijadikan sebagai landasan dalam melakukan aktivitas organisasi (Wijaya & Manurung, 2021). Berikut data absensi karyawan pada bulan Juli 2023 - Desember 2023:

Tabel 1.1 Data Absensi Bulan Juli-Desember 2023

Bulan	Sakit	Cuti	Izin	Jumlah Masuk	Jumlah Absensi	Hari Kerja
Juli	4%	0%	18%	78%	22%	26
Agustus	0%	2%	19%	79%	21%	26
September	0%	4%	19%	77%	23%	25
Oktober	2%	0%	21%	77%	23%	26
November	3%	0%	17%	80%	20%	26
Desember	6%	7%	24%	63%	37%	25
Rata-Rata				75%	25%	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas pegawai yang tidak masuk setiap bulan mengalami kenaikan dan penurunan. Dengan terjadinya hal tersebut tentu akan memberikan dampak terganggunya proses penyelesaian pekerjaan. Dalam data absensi karyawan dari bulan juli-desember dapat terlihat rata-rata karyawan yang

masuk dalam 6 bulan terakhir hanya mencapai di angka 75% sehingga hal ini perlu menjadi evaluasi kembali dan menjadi perhatian yang lebih.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa, (2019) dan Intan Nuraini et al, (2023) menyatakan bahwa hasil penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian (Marlius & Sari, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perlu juga memperhatikan mengenai stres kerja karyawan. Memperhatikan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan kinerja pegawai. Menurut Putri et al, (2024) Terdapat dua jenis stres kerja yaitu stres sedang dan stres tinggi. Stres kerja muncul ketika ekspektasi pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sementara stres kerja pada taraf tinggi sering terjadi dan berlangsung dalam waktu yang lama, membuat orang merasa terancam, mengalami gangguan fisik, dan mengubah perilaku kerja mereka, stres kerja pada taraf sedang mempunyai peran yang memiliki efek menguntungkan pada perilaku terhadap perilaku kerja, sedangkan tingkat stres kerja yang tinggi terjadi secara berulang dan berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama akan menyebabkan individu mengalami bahaya serta mengalami masalah fisik dan perilaku kerja.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa tingkat target yang ditetapkan perusahaan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan hasil output yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin

tingginya tingkat target yang harus dicapai akan mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan, stres kerja akan mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini tentu akibat dari ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menggunakan waktu istirahatnya untuk mengejar target pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut akan menimbulkan rasa kelelahan, kejenuhan karena tekanan perusahaan dan berakibat juga terhadap menurunnya ketahanan mental, fisik dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga jika hal ini dibiarkan terus menerus akan menimbulkan tingkat stres kerja yang tinggi untuk karyawan. Seiring berjalannya waktu tentu akan berdampak juga pada tingkat produktifitas karyawan dan hasil kinerja yang dicapai karyawan. Stres kerja pada taraf tinggi akan mengakibatkan keyakinan pada dirinya sendiri menjadi menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tingkat stres kerja pada taraf yang rendah akan meningkatkan keyakinan untuk menjalankan pekerjaan karyawan (Tungga Buana Irfana et al., 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Khan et al., (2024) stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karna dalam penelitian tersebut stress kerja bukanlah pertimbangan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian (D. Simanjuntak et al., 2021) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan dan diuraikan diatas terlihat bahwa kompetensi, budaya organisai dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari sikap dan perilaku karyawan didalam organisasi. Berdasarkan

hasil pengamatan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikon”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penjelasan yang telah dijabarkan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah dijabarkan diatas maka penelitian yang dilaksanakan ini memiliki tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis bisa dijadikan sebagai sumber pengetahuan, sumber informasi dan sebagai bahan untuk referensi penulisan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terkhusus membahas tentang kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi, masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pentingnya kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi atas penelitian yang telah dilakukan yang bermanfaat sebagai masukan dan referensi untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multikon.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model teoritical penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian , hasil data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meringkas dan menunjukan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya yang dilengkapi dengan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.