

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai ataupun sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen modern ialah asset yang berarti untuk industri. sumber daya manusia (SDM) ialah asset vital pada nyaris seluruh tipe perusahaan yang jadi acuan pertama sekaligus pendorong proses perusahaan mewujudkan visi serta misinya. Jadi, manajemen hendak berupaya mengatur sumber daya manusia (SDM) secara professional supaya tercipta sesuatu penyeimbang antara keperluan pekerja serta kemauan dan keahlian perusahaan. Pekerja dengan kinerja yang besar hendak tingkatan kinerja industri secara totalitas. Kinerja yang diraih oleh industri pada umumnya merupakan prestasi para pekerja yang terdapat di industri itu sendiri dari tingkatan eksekutif hingga pekerja operasional.

Perusahaan harus terus-menerus merencanakan, memperkirakan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan di era globalisasi saat ini. Perusahaan yang terus-menerus memperbaiki diri melalui pengembangan organisasi dapat bertahan, menurut pengalaman bisnis yang berbeda di negara-negara industri. Akibatnya, diperlukan sumber energi yang lebih kuat. Kebutuhan akan sumber energi manusia yang unggul serta profesional, yang dimaksudkan oleh banyak perusahaan komersial serta bisnis di Indonesia guna dapat bersaing di masa-masa terburuk, menghadirkan tantangan besar bagi kemampuan dunia industri untuk bersaing secara regional, nasional, dan internasional. Banyak di tempat kerja telah dipengaruhi oleh meningkatnya persaingan dan meningkatnya harapan akan profesionalisme karyawan.

Sumber daya manusia selalu akan menghadapi perubahan yang di sebabkan oleh adanya perubahan di dunia global. Hal ini memaksa setiap individu untuk bersikap aktif dan responsive terhadap sesuatu yang bermunculan. Perusahaan yang tanggap dapat memanfaatkan kemajuan teknologi dan di kawinkan oleh sumber daya manusia yang dipunya di perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu senantiasa siap merespon setiap perubahan, baik yang

bersifat global maupun internal bisnis. Inilah yang memungkinkan bisnis berhasil dalam mempekerjakan pekerja. Sebab, selain peralatan dan mesin perusahaan, sumber daya lain, seperti sumber daya manusia, sangat krusial. Jelas bahwa jika teknologi canggih perusahaan tidak mendapatkan dukungan dari sumber daya manusia yang luar biasa, hasilnya akan kurang ideal.

Hal ini berlaku juga untuk perusahaan yang berkecimpung terhadap bidang jasa maupun industri. Kontribusi sumber daya manusia di perusahaan yang meliputi atasan dan bawahan agar selalu bekerja sama dengan baik untuk kesuksesan perusahaan sangat penting agar kegiatan di perusahaan stabil dan berjalan.

Lingkungan kerja sengaja dibuat untuk memberikan ikatan antara karyawan dan perusahaan (Lewa dan Subono dalam Rahmawanti dkk, 2014). Lingkungan kerja yang menciptakan suasana menyenangkan berpengaruh terhadap keoptimalan karyawan dalam bekerja. Namun, jika pekerja tidak nyaman di lingkungan kerja mereka, maka perusahaan tidak akan mendapatkan tujuan sesuai yang di inginkan.

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai semua yang terdapat dalam bisnis yang bisa memberi dampak tingkat kinerja karyawan (Sedarmayanti dalam Nela, dkk, 2014: 05). Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian, berikut kedua bagian tersebut:

- a. lingkungan berhubungan oleh karyawan secara langsung seperti fasilitas kerja
- b. lingkungan secara tidak langsung seperti tingkat suhu di ruangan kerja.

Naik turunnya produktivitas dan suasana hati pekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Suhu udara di tempat bekerja, ukuran ruang bekerja, suara kebisingan, kemacetan, dan kepadatan adalah variabel fisik yang perlu dipertimbangkan. Variabel fisik ini memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku manusia.

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang muncul kemudian terhubung dengan keharmonisan kerja, baik dengan pimpinan ataupun oleh semua rekan kerja yang saling berhubungan (Sedarmayanti dalam Nela, dkk, 2014: 05). Pentingnya budaya perusahaan

dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Budaya organisasi banyak yang memaknai dengan sebutan persepsi yang tidak jauh beda oleh organisasi tentang adanya kehidupan yang dilaksanakan bersama. Penafsiran simpel tersebut sebetulnya berarti, kalau dalam area sesuatu organisasi absolut dibutuhkan uraian yang pas tentang cara-cara berperan serta berperilaku yang baik untuk organisasi. Implikasi sederhananya merupakan kedatangan serta keberadaan orang baru selaku anggota organisasi oleh bermacam pihak lain, semacam atasan langsung, manajemen, dan rekan sejawat jika mereka mampu, mau, dan senang melakukan banyak jenis adaptasi dalam sikap dan tindakannya sehingga menerangkan penerimaan mereka terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi ialah sebuah peraturan serta penilaian yang dibuat dan dilaksanakan perusahaan sebagai alat persuasif sifat atau perilaku dalam membimbing pekerja supaya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan membimbing pekerja untuk menggapai maksud dari perusahaan (Umi dkk, 2015: 02). Karena budaya organisasi mendukung bagaimana anggota atau kelompok pekerja bisa bertanggungjawab dalam masalah didalam maupun diluar perusahaan, oleh sebab itu budaya organisasi hendaknya diperluas dan diajarkan kepada pegawai sehingga anggota dapat membuat referensi perilaku saat mengatasi kesulitan. Akibatnya, budaya perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Bagi perusahaan guna mewujudkan tujuannya, kinerja sangat krusial. Kinerja menunjuk pada hasil kerja secara utuh (*output*) yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam suatu bisnis. Produktivitas karyawan adalah bagaimana karyawan bekerja untuk suatu bisnis dalam jangka periode waktu tertentu. Dalam bisnis yang mempekerjakan pegawai dengan kinerja yang bagus, kemungkinan besar kinerja bisnis juga akan tinggi, sehingga ada hubungan yang kuat antara kinerja individu atau kelompok dan keberhasilan perusahaan dalam hal ini (Tamauka, dkk, 2015).

Adapun kinerja karyawan ialah kesuksesan yang diraih individu sehingga ukuran keberhasilan yang diraih individu tidak bisa disamakan dengan individu yang lain. Stres kerja

adalah keadaan yang berdampak pada suasana hati seseorang, kesejahteraan fisik, dan aktivitas otak (Dewi, 2014). Jika karyawan mengalami kondisi stress dampaknya pada kinerja mereka, dan beban kerja yang besar alangkah lebih baiknya diminimalisir, sehingga dapat mengurangi stress pada karyawan (Tallo, 2015). Dari cara tersebut akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang baik di PT Candi Agung Majapahit, bisnis yang menyediakan layanan pengepakan bagasi di bandara. Dimana PT Candi Agung Majapahit memiliki *brand* yaitu pengemasan dengan keamanan tinggi dan memiliki cabang di bandara yang ada di Indonesia sendiri. Securitech Wrapping mempunyai prinsip, bahwa bahan-bahan yang dipakai guna mengemas barang memanfaatkan teknologi canggih yang aman bagi lingkungan. Dengan harga Rp.60.000/bag, setiap bulan Securitech Wrapping cabang Surabaya dan Yogyakarta dapat menghasilkan omset rata-rata Rp.54.000.0000 per bulan untuk setiap cabang. Securitech Wrapping Surabaya dan Yogyakarta yang dibuka pada tahun 2016 terletak di terminal 1, Jalan Ir. H. Djuanda, Segoro Tambak Kecamatan Sedati serta Bandara Internasional Adi Sucipto Yogyakarta. Adanya target omset yang begitu besar tentu Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta memiliki tujuan pelayanan terbaik yang diberikan kepada konsumen. Tentu hal ini tidak masalah bagi sumber daya manusia yang bekerja di Securitech Wrapping di kedua cabang tersebut pasti memiliki standart kriteria yang sudah ditentukan guna mencapai target omset yang sempurna.

Maka dari itu, membutuhkan kemauan dan kemampuan dalam membangun karyawan-karyawan menjadi berkualitas dan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi. Pada dasarnya tidak semua karyawan dalam mengikuti kemauan perusahaan mengalami peningkatan kinerja, namun juga bisa mengalami penurunan kinerja. Kinerja karyawan memperoleh dampak dari bermacam penyebab, antara lain lingkungan kerja dan budaya perusahaan, serta stress kerja pekerja yang disebabkan oleh beban kerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut sangat jelas bahwa lingkungan tempat bekerja, budaya perusahaan, serta stress kerja karyawan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hal ini

menjadikan peneliti tertarik melaksanakan sebuah analisis tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Karyawan di SECURITECH cabang Surabaya Yogyakarta.”

1. 2 Rumusan Masalah

Beracuan dengan latar belakang tersebut, bisa diambil beberapa rumusan masalah, yakni:

1. apakah stres kerja karyawan secara langsung memperoleh pengaruh dari lingkungan kerja di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?
2. apakah stres kerja karyawan secara langsung memperoleh pengaruh dari budaya organisasi di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?
3. apakah kinerja karyawan secara langsung memperoleh pengaruh dari lingkungan kerja di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?
4. apakah kinerja karyawan secara langsung memperoleh pengaruh dari budaya organisasi di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?
5. apakah kinerja karyawan secara langsung memperoleh pengaruh dari stres kerja karyawan di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?
6. apakah kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan secara tidak langsung memperoleh pengaruh dari lingkungan kerja di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?
7. apakah kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan secara tidak langsung memperoleh pengaruh dari budaya organisasi di Securitech cabang Surabaya dan Yogyakarta?

1.3 Tujuan penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang dipunya, penelitian kali ini bertujuan:

1. agar dapat menemukan serta menelaah adanya dampak langsung lingkungan kerja pada stress kerja karyawan pada SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta
2. agar dapat menemukan dan menelaah adanya dampak langsung budaya organisasi pada stress kerja karyawan pada SECURITECH cabang Suabaya dan Yogyakarta

3. agar dapat menemukan dan menelaah adanya dampak langsung lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta
4. agar dapat menemukan dan menelaah adanya dampak langsung budaya organisasi pada kinerja karyawan pada SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta
5. agar dapat menemukan dan menelaah adanya dampak langsung stress kerja karyawan pada kinerja karyawan pada SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta
6. agar dapat menemukan dan menelaah dampak tidak langsung yang diberi lingkungan kerja melalui stress kerja karyawan untuk kinerja karyawan di SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta
7. agar dapat menemukan dan menelaah dampak tidak langsung yang diberi lingkungan kerja melalui stress kerja karyawan untuk kinerja karyawan di SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat berikut diprediksi sebagai hasil dari penelitian ini:

a. aspek akademis

1. dari temuan penelitian ini diharapkan mampu menemukan gagasan dan pengetahuan baru tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, serta stress kerja karyawan
2. menghasilkan sebuah informasi tentang bagaimana cara memperlakukan karyawan sehingga mampu untuk diajak kerjasama membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi

b. aspek pengembangan ilmu pengetahuan

dari hasil kegiatan ini, agar dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, dan bahan guna mengembangkan dan mengetahui informasi baru di bidang operator untuk lebih baik lagi

c. aspek praktis

1. bagi SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta

temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memaksimalkan pengembangan dan penyelesaian masalah tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stress kerja karyawan di masa mendatang sebagai bahan referensi guna memperbaiki kinerja karyawan di SECURITECH cabang Surabaya dan Yogyakarta, serta sebagai masukan bagi perusahaan di bidang sumber daya manusia

2. bagi karyawan

bisnis menginginkan pekerja memberikan dampak bagi perusahaan dan kinerja pribadi mereka sebagai konsekuensi dari temuan penelitian ini.