

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini teknologi semakin berkembang serta persaingan bisnis semakin meningkat. Adanya kemajuan dan perkembangan teknologi menjadi adanya ketidak batasan informasi antar daerah maupun negara hal ini menimbulkan persaingan bisnis tidak hanya datang dari tempat perusahaan itu berdiri namun dari berbagai daerah dan manca negara. 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 atau kualitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan (Bintoro dan Daryanto, 2017: 106).

Untuk mencapai kinerja yang efektif serta efisien, perusahaan atau organisasi dituntut untuk bisa mengoptimalkan pemanfaatan dari sumber daya manusia yang ada agar berdampak positif pada perusahaan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja merupakan sumber daya penggerak untuk melakukan proses operasional, mesin dan metode tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh sebab itu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada, mengingat perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia tersebut menginginkan sebuah hasil manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan serta pengembangan yang terjadi di perusahaan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik dan matang maka efesinsi akan terbentuk dan dapat ditingkatkan terus menerus, dalam usaha peningkatan efesinsi tenaga kerja salah satunya dapat melalui budaya organisasi. Organisasi itu sendiri adalah wadah untuk sekelompok orang dimana orang-orang itu mempunyai tujuan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan diawal. Pola interaksi tersebut diselarasakan dengan norma, aturan,

nilai-nilai, keyakinan, tertentu sehingga membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang dapat mengontrol anggota organisasi, dengan budaya organisasi yang kuat maka akan dapat membentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi 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 yang berbeda-beda 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 diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Robbins (2010 : 247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Littlejohn & Foss (2014: 58) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu. Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka menciptakan budaya (Mulyana, 2011: 91). Dapat difahami bahwa proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya. Menurut Lutham (2012 : 89) budaya merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi serta di wariskan dari generasi ke generasi berikutnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan dapat membentuk efisiensi serta dapat menjadikan sebuah organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik selain budaya organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam

mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja pada nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka karyawan akan senang dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi usaha dalam peningkatan kinerja karyawan dapat melalui manajemen stres yang baik agar tekanan dan ketegangan yang disebabkan oleh pekerjaan dapat ditangani dengan baik. Manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, dapat muncul stres. Menurut Handoko (dalam Difayoga dan Yuniawan, 2015: 2), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat berdampak baik dan buruk bagi karyawan, stres kerja baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimaksud dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah stres kerja yang tidak berlebih jika stres kerja secara berlebih maka akan berdampak negatif untuk karyawan dan perusahaan. Stres kerja yang berlebih dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang diawali dengan tidak semangatnya untuk bekerja, kehilangan fokus dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dapat menghambat pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan diawal.

Dalam hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) yang bergerak dibidang media dan informasi yaitu televisi lokal indonesia yang memfokuskan siarannya di wilayah DKI Jakarta, mencakup daerah Jabodetabek (www.Jaktv.com). Untuk menghadapi persaingan bisnis, PT. Danapati Abinaya Investema membutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik, karena adanya globalisasi saat ini menjadikan mudahnya berbagai program televisi asing masuk dengan mudah dan dapat ditonton oleh publik umum tidak hanya tempat perusahaan itu berdiri tapi seluruh dunia, untuk menghadapi persaingan dan memenangkan persaingan

tersebut. Peningkatan kinerja dalam sebuah perusahaan sangat penting begitu juga dengan PT. Danapati Abinaya Investema karyawan dituntut agar terus dapat meningkatkan kinerjanya agar berdampak baik bagi organisasi maupun perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Berikut ini tabel 1.1 Data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1.
Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2018
PT. Danapati Abinaya Investama (JAKTV)

No	Unsur-unsur	2017	2018
1	Prestasi Kerja	82	80
2	Ketepatan waktu kerja	85	79
3	Tanggung jawab	86	80
4	Kerjasama tim	80	82
5	Kesetiaan	93	90
Jumlah		426	411
Rata-rata		85,2	82,2

Sumber : PT. Danapati Abinaya Investema (JAK-TV)

Pada data penilaian kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema mengalami penurunan hal ini disebabkan adanya beda persepsi dan pemikiran yang berbeda diantara karyawan sehingga hal ini memincu penurunannya kinerja karyawan pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun sebelumnya (HRD Jaktv). Hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan karena adanya target-target yang tidak terpenuhi. PT. Danapati Abinaya Investema mengalami penurunan prestasi kerja sebanyak dua poin. Ketepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan juga mengalami penurunan sebanyak 6 poin. Tanggung jawab yang berikan dalam mengerjakan tugas karyawan PT. Danapati Abinaya Investema mengalami penurunan sebanyak 6 poin sementara kerjasama dalam tim mengalami peningkatan sebesar 2 poin dan kesetiaan Karyawan terhadap PT. Danapati Abinaya Investema mengalami penurunan sebanyak 3 poin. Dilihat dari jumlah rata-rata akhir PT. Danapati Abinaya Investema mengalami penurunan sebanyak 3 poin dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2017.

Budaya organisasi yang diterapkan di PT. Danapati Abinaya Investema yang paling menonjol adalah kreatifitas dalam mengembangkan ide atau inovasi baru, setiap karyawan dituntut untuk selalu bisa mengembangkan ide-ide baru untuk bisa memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, PT. Danapati Abinaya Investema merupakan perusahaan media dan informasi dimana kreatifitas membutuhkan inovasi karena berkembangnya zaman dan teknologi lalu permasalahan karyawan muncul karena harus melakukan penyesuaian dengan alat-alat dan teknologi baru di yang gunakan oleh perusahaan agar menghasilkan kinerja yang efektif serta efisien. Adanya peluncuran teknologi dan alat-alat baru sering kali menjadi masalah karena hampir 70% karyawan PT. Danapati Abinaya Investema adalah berumur 35 tahun keatas dan sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga sudah memiliki kenyamanan dalam penggunaan teknologi lama yang akibatnya membuat susah penyesuaian dengan teknologi baru yang akhirnya menyebabkan kinerja karyawan yang menurun (HRD Jaktv).

Selain itu beban kerja yang berlebih dirasakan oleh karyawan PT. Danapati Abinaya Investema sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan, beban kerja yang berlebih, hal itu di sebabkan perubahan penambahan jam kerja yang meningkat sehingga karyawan tidak menikmati tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan, selain penambahan jam kerja pembagian jam kerja yang kurang merata juga dialami oleh PT. Danapati Abinaya Investema karena jam kerja yang lebih fleksibel sehingga terjadi pembagian waktu jam kerja yang tidak merata misalnya untuk bagian office mereka cenderung memiliki jam kerja yang normal yaitu 8 jam sedangkan untuk wartawan atau pekerja lapangan lainnya memiliki jam kerja lebih banyak sehingga cenderung lebih banyak mengalami tekanan. Tekanan yang dialami oleh wartawan dan repoter lebih banyak karena pekerjaan yang mengandung risiko misalnya harus meliput melaporkan kejadian keributan antar pelajar yang cukup membahayakan untuk keselamatan wartawan dan reporter tersebut (HRD Jaktv).

Selain itu, karyawan PT. Danapati Abinaya Investema mengalami kejenuhan karena rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari misalnya reporter, news media ketika kerja mereka mulai dari dini hari hingga dini hari lagi hal itu

terus dilakukan secara rutin dan terus menerus sehingga membuat karyawan jenuh dengan rutinitas yang pekerjaan yang dilakukan (HRD Jaktv).

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa adanya hubungan keterikatan satu sama lain antara Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja, terhadap Kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) ?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) ?
3. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilihat dari permasalahan yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh organisasi memiliki terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv).
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv).
3. Untuk mengetahui berapa besar stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengetahuan dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan didunia kerja.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja karyawan atau produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan.