

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Corona virus ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada bulan Desember 2019 yang secara ilmiah disebut sebagai SARS Coronavirus 2 (SARS-COV-2) dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Penularan virus ini melewati droplet (butir-butir tetesan cairan) dari hidung atau mulut yang menyebar ketika pembawa virus batuk atau bersin. Tetesan cairan yang demikian akan menempel pada benda atau permukaan di sekitarnya. Sehingga memungkinkan orang sehat bahkan dapat tertular saat tangan mereka menyentuh daerah mata, mulut, maupun hidung mereka. Virus juga dapat masuk pada saat orang sehat yang secara tidak sengaja menghirup tetesan cairan ketika si pembawa virus batuk ataupun bersin (<http://kawalCovid19.id/faq>, diakses pada tanggal 24 Oktober 2020).

Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus Covid-19, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan Social Distancing atau masyarakat menyebutnya dengan #dirumahaja. Hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi bahkan memutus rantai infeksi Covid-19 dimana seseorang perlu menjaga jarak aman dengan manusia lainnya minimal 2 meter, serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Selain itu pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar, sementara itu menurut Kementerian Kesehatan RI, PSBB tak sepenuhnya

membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi Covid-19. Banyak sekolah dan Universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja didalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Dengan adanya pandemi penyakit Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat dari dampak covid-19.

Kebijakan bekerja dari rumah perlu terus diperhatikan untuk mengurangi penyebaran Covid-19 yang disampaikan oleh pemerintah Indonesia. Oleh karena itu seluruh kegiatan dilakukan dari rumah, yang dikenal istilah *Work From Home* (WFH) dan menerapkan *social distancing*. Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain karyawan lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, munculnya aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan hemat, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya.

Peran manajemen sumber daya manusia salah satunya ialah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mempengaruhi perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan

tersebut terhadap perusahaan maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan SDM yang tepat akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan, agar tetap eksis dan memenangkan kompetisi dalam dunia jasa pembiayaan. Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi disebut juga budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk, dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah yang dikeluarkan saat pandemi maka

perusahaan harus mulai bersahabat dan melakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini. Membangun budaya organisasi perusahaan yang tangguh dan relevan dengan kondisi saat ini merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan kondisi pandemi sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup. Harapannya tetap unggul dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi.

Ada beberapa peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi adalah melalui karyawan dengan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian terhadap perusahaan, menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya. Supervise seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan karyawannya, kerjasama tim dapat dibentuk apabila apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya, performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Karyawan juga mampu dalam menjaga kondisi kesehatnnya agar tetap prima agar tetap bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menghadapi era persaingan PT. Dua Putri Kedaton berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya salah satunya dengan cara membenahi kinerja karyawan perusahaan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan meningkat. Ciri-ciri budaya organisasi yang

ada didalam perusahaan ini yaitu perhatian terhadap pekerjaan, seberapa karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian detail. Dalam hal ini tercermin dari sering terjadinya keterlambatan masuk kerja oleh karyawan perusahaan, artinya karyawan kurang peduli terhadap pekerjaannya, termasuk waktu kerja.

Budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan ini akan memberi kepuasan bagi karyawan untuk selalu memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja perusahaan dalam menciptakan kepuasan pada karyawannya. Sebenarnya norma-norma yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan budaya yang kuat dari para karyawan di perusahaan ini diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dalam menjabat suatu profesi di perusahaan dan bisa menjadi aset yang penting dari perusahaan untuk berkembang menjadi semakin kompetitif dan nantinya akan memberikan citra baik dari perusahaan tersebut.

Konsep hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dilandasi pemikiran bahwa kemampuan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien tergantung dengan keyakinan dan nilai bersama yang dijadikan aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi. Jika keyakinan dan nilai bersama tersebut baik, maka akan membuat karyawan berperilaku sesuai dengan keinginan perusahaannya, sehingga lebih giat lagi bekerja untuk mencapai tujuan dan begitu pula sebaliknya, maka akan membuat karyawan tidak berperilaku

sesuai dengan keinginan perusahaan, sehingga tidak lagi fokus bekerja untuk mencapai tujuan.

Stres kerja secara psikologis dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk, (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, mereka menyatakan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu turunnya kinerja karyawan karena pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri sehingga kinerja karyawan tidak bekerja secara optimal. Dalam penelitian yang serupa dilakukan oleh Nor (2013), bahwa stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat stres kinerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan di salah satu organisasi yang menjadi objek penelitiannya tersebut.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan kerja. Sebagian karyawan di perusahaan ini banyak yang turun lapangan, artinya jika ada proyek perbaikan jalan proses pengaspalan jalan butuh banyak waktu bahkan seharian full bekerja, jika seorang karyawan di perusahaan ini mengalami stress kerja maka dapat berpengaruh dalam produksi aspal sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan terjadinya itu konsumen akan komplek langsung terhadap pimpinan.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Sedangkan menurut badeni (2013) dalam Susilo S dan Abdul M (2015) kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

PT. Dua Putri Kedaton adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, persaingan perusahaan jasa konstruksi di Indonesia semakain ketat dan dituntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa kontruksi lainnya. Untuk dapat berkompetisi di pasar industry kontruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan, teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan.

Dalam rangka untuk menunjang agar pekerjaan manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten di bidang masing-masing, berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang memadai, memiliki keinginan untuk maju dan manajemen harus berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Dua Putri Kedaton, masih terdapat permasalahan yang menyangkut budaya organisasi. Diantaranya, terdapat diversitas budaya kerja karyawan akibat dari keterlambatan waktu kerja. Ketidaksiplinan karyawan terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan, tentu menimbulkan rendahnya produksi dan tidak tepat waktu dalam menjalankan suatu proyek yang dijalankan, dan performansi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan pada klayennya berkurang. Dengan demikian, tingkatkan lagi dalam pengawasan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, tingginya beban kerja terkadang membuat karyawan memiliki emosi tidak stabil, tidak bisa rileks, cemas, dan tegang saat melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan stres bagi karyawan, jika karyawan stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun dan itu akan berpengaruh besar terhadap perusahaan. Penulis juga memandang kepuasan

kerja sebagai salah satu penunjang dalam proses kerja yang dapat berakibat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, oleh karena itu, penulis melakukan penelitian kepada karyawan PT. Dua Putri Kedaton, mengenai pentingnya budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya unsur manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan PT. Dua Putri Kedaton Pamekasan)"**

1.2 Rumusan Masalah

berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua utri Kedaton Pamekasan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Putri kedaton Pamekasan ?

5. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan ?
7. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Putri Kedaton Pamekasan
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Putri Kedaton
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Dua Putri Kedaton
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Putri Kedaton

6. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Dua Putri Kedaton.
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Dua Putri Kedaton.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi pimpinan perusahaan dalam meninjau kembali kebijakan yang telah dilaksanakan dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun didunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh waktu kuliah.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi refrensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa