

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan memberikan dampak positif terhadap organisasi. Persaingan yang semakin tinggi mengharuskan setiap organisasi untuk meningkatkan kuantitas serta kualitas sumber daya manusia yang ada pada saat ini, sehingga dapat bersaing secara nasional. Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai pengaruh dan peranan penting dalam setiap kegiatan di organisasi.

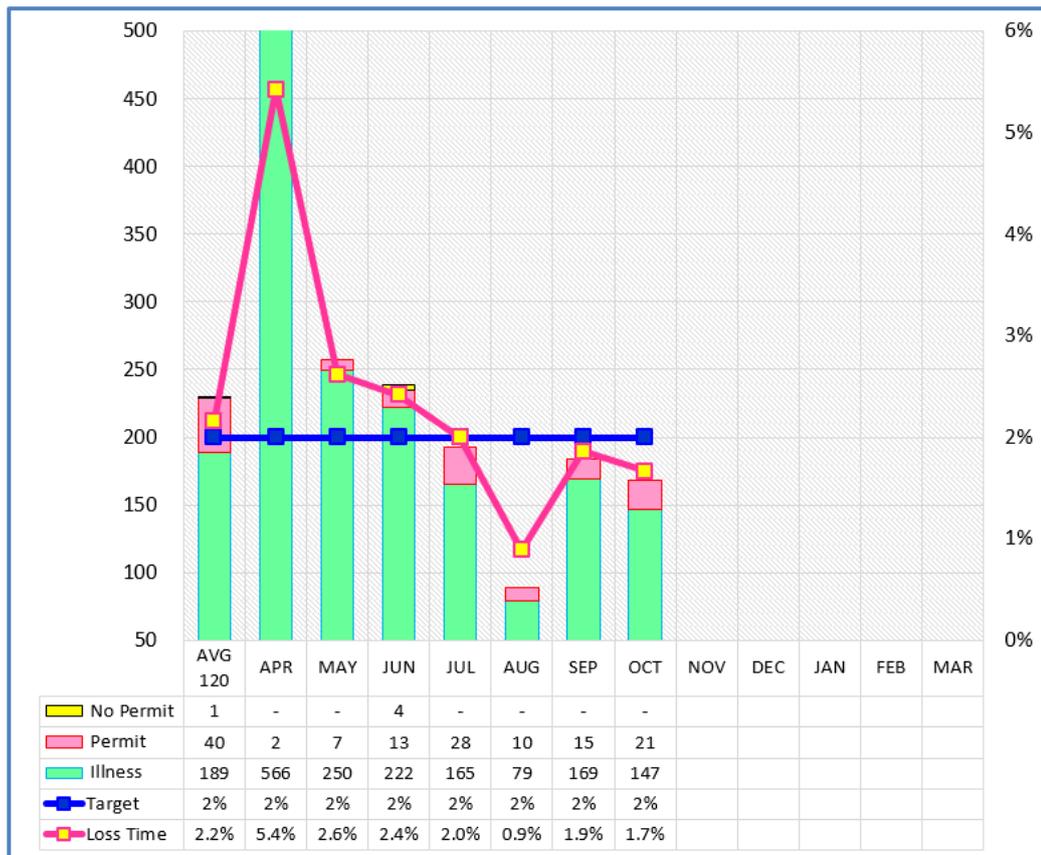
Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya visi dan misi setiap organisasi, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja setiap karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian dari kegiatan yang telah dilakukan individu di dalam suatu organisasi sehingga tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu faktor dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang memiliki potensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya (Mahsun, 2006).

Dalam suatu perusahaan multinasional sering terjadi perubahan sistem yang menuntut para karyawan dalam meningkatkan kerjanya, dengan seringnya terjadi perubahan tersebut mengakibatkan adanya karyawan yang kurang mampu

menyesuaikan kondisi yang baru sehingga mengakibatkan tingkat stress kerja yang tinggi. Namun sering kali perusahaan abai terhadap kondisi karyawan, ketidak berhasilan perusahaan memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan adalah salah satu faktor yang menimbulkan stress (Wulan et. al., 2018).

PT. NGK BUSI INDONESIA adalah perusahaan multinasional yang berdiri pada 06 juli 1977 yang berlokasi di Jalan Raya Jakarta-Bogor KM 26,6 Ciracas, Jakarta Timur. Perusahaan PT. NGK Busi Indonesia bergerak di bidang manufaktur yang berfokus pada pembuatan busi dan pendukungnya yaitu NGK Spark Plug Caps yang merupakan komponen penting suatu kendaraan. Sebagai perusahaan multinasional karyawan di tuntut untuk mampu bersaing secara global (ngkbusi.com).

Loss time adalah waktu yang terbuang atau tidak digunakan untuk menghasilkan nilai tambah pada perusahaan, tingginya tingkat *loss time* yang terjadi pada perusahaan akan berdampak pada penurunan produktivitas dari perusahaan dikarenakan kurangnya jam operasional (Sari, et. al., 2012). Tingginya tingkat *loss time* tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Jika hal ini terus terjadi, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pada perusahaan tersebut yang akan menghambat perusahaan untuk bersaing secara global.



Sumber: PT. NGK BUSI INDONESIA (data diolah, 2020)

Gambar 1.1 Grafik *Loss Time-Attendance* PT. NGK BUSI INDONESIA

Terlihat pada grafik diatas menjelaskan pada bulan april hingga juni tidak tercapainya target *loss time* yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 2% yang puncaknya terjadi pada bulan april, dikarenakan banyaknya karyawan yang sakit sebanyak 566 orang. Pada bulan mei sampai juni terjadinya penurunan tingkat *loss time* perusahaan hanya sebesar 2,6% dan 2,4% namun masih diatas target rata-rata perusahaan. Namun pada bulan juli hingga oktober terjadinya fluktuasi sebesar 2%, 0,9%, 1,9% dan 1,7% yang mana tidak melebihi target rata-rata tingkat *loss time* perusahaan yaitu sebesar 2%.

Selain itu salah satu yang mempengaruhi hasil kinerja seseorang di dalam organisasi adalah stress kerja. Stress kerja ini bisa dilihat dari setiap individu yang bekerja di suatu organisasi. Pada penelitian oleh Choi & Kim (2012), mengatakan stress yang dialami dilingkungan keluarga bisa mempengaruhi kinerja di organisasi atau pun di tempat kerja. Di dukung oleh Galazar & Rodas (2019), jika seorang dengan tingkat stress yang tinggi akan mengakibatkan kegagalan di dalam organisasi karena tingkat stress kerja yang tinggi akan memberikan dampak negatif bagi produktifitas setiap karyawan. Stress kerja di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal antara lain seperti lingkungan kerja, keluarga, dan pekerja lain. Faktor internal antara lain seperti motivasi kerja dan religiusitas. Menurut Asraf (2014), religiusitas adalah gambaran bagaimana seseorang menjalankan agamanya. Religiusitas sendiri dapat mengendalikan diri seseorang untuk menghindari dari hal-hal negative.

Religiusitas bisa mempengaruhi diri seseorang untuk berperilaku yang baik sesuai norma dan peraturan organisasi yang ada, karena karyawan yang religius itu akan menghindari perbuatan buruk yang di larang oleh agamanya, sehingga seseorang memiliki religiusitas yang tinggi akan berdampak baik pada kualitas kinerjanya. Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di organisasi yang mempengaruhi setiap aktivitas karyawan (Purnamasari & Amaliah, 2015).

Didalam penelitian lain oleh Osman-gani, et. al., (2013), Melakukan penelitian kepada 435 karyawan industri di malaysia juga menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja karyawan yang tidak baik ditandai dengan lalai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak mengikuti aturan-aturan organisasi yang telah ditetapkan (Gultom, 2015). Menurut Hakim (2006) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan dalam diri manusia yang mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik di dalam pekerjaannya.

Survei rutin yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan PT. NGK BUSI INDONESIA dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan menemukan beberapa hasil yang berhubungan dengan stress kerja, religiusitas dan motivasi kerja, yaitu :

Tabel 1.1 Data Survei K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Januari 2020

No.	Kategori	Persentase
1.	Stress Kerja	42%
2.	Religiusitas	2.9%
3.	Motivasi Kerja	27.9%

Sumber: Manajer HRD PT. NGK BUSI INDONESIA

Dari survei yang telah diuraikan terlihat bahwa ada beberapa permasalahan yang terjadi di dalam internal perusahaan. Di antaranya karyawan merasa mengalami gangguan stress kerja sebanyak 42%, karyawan yang mengalami permasalahan terhadap religiusitas sebanyak 2,9% dan karyawan yang mengalami gangguan terhadap motivasi kerja sebanyak 27,9%.

Beberapa latar belakang tersebut maka penelitian ini menguji faktor-faktor yang mana dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA?
2. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA.
2. Untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. NGK BUSI INDONESIA.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan adanya penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dilihat dari stress kerja, religiusitas dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan untuk rujukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan organisasi untuk mengevaluasi stress kerja, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. NGK BUSI INDONESIA.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang meluas, maka ruang lingkup penelitian hanya akan membahas tentang pengaruh stress kerja (X1), religiusitas (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. NGK BUSI INDONESIA.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum, pembahasan ini akan dibagi ke dalam lima bab, setiap babnya terdiri dari beberapa sub dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Merupakan bab pembuka yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini merupakan tinjauan pustaka tentang teori-teori dan konsep-konsep yang dapat memperkuat penelitian ini. Pada bab ini juga akan dibahas mengenai penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis yang akan digunakan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tata cara atau metode yang dilakukan untuk penelitian yang menjelaskan tentang alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data .

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskriptif awal dari hasil analisis data serta pengujian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penulisan penelitian kedepannya.