

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang sedang terjadi saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki bangsa ini. Jumlah sumber daya manusia apabila digunakan secara tepat akan efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menggerakkan laju pembangunan nasional. Dalam era yang semakin maju sekarang ini, persaingan bisnis semakin hari menjadi semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak persaingan. Oleh karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting perusahaan.

Menurut (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Perusahaan harus mampu mengatur keseimbangan struktur modal agar keperluan jangka panjang maupun jangka pendek dapat terpenuhi dan dibiayai dengan baik dari sumber-sumber pendanaan internal maupun eksternal perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sekarang ini dipengaruhi oleh globalisasi yang menjadikan persaingan semakin besar, khususnya dalam kualitas sumber daya manusia. Masalah tersebut harus dihadapi dengan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dengan memprioritaskan sumber daya manusia. (Triana dalam Mukhtar 2017).

PT Sarana Agro Nusantara adalah perusahaan Usaha Jasa Pengurusan Transportasi UJPT *freight forwarding* (perusahaan penyimpanan minyak dan bongkar muat). Perusahaan ini memiliki fasilitas dan layanan antara lain: tangki timbun untuk minyak kelapa sawit dan fraksinya serta gula tetes, jasa pergudangan untuk komoditi karet, teh, coklat, kopi dan tembakau. Perusahaan ini sekaligus menyediakan pelayanan jasa ekspedisi pengurusan dokumen ekspor impor jasa bagi produk dan komoditas perkebunan.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya seperti menerapkan kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya serta pengawasan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal.

Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh suatu hasil, dimana ketika kinerjanya baik maka dapat diketahui bahwa proses yang dilakukan oleh karyawannya baik pula. Apabila karyawannya tidak bekerja dengan produktif dan optimal, maka dapat dikatakan kinerjanya tidak memuaskan. Dalam hal ini permasalahan yang sering terjadi pada peningkatan kinerja karyawan yakni terdapat kecenderungan penurunan kinerja karyawan hal ini dapat terlihat dari masih rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan segala pekerjaan dengan tepat waktu sehingga yang terjadi adalah adanya keterlambatan karyawan dalam melaporkan hasil kerjanya terhadap atasannya. Berikut adalah data pendukung yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara
Periode 2021

No.	Jabatan	Target (Jumlah X 12 Bulan)	Realisasi
		Jumlah	Jumlah
1.	Bagian Administrasi	198 Berkas Pembukuan	201 Berkas Pembukuan
2.	Quality Control	211 Tangki CPO	221 Tangki CPO
3.	Unit Produksi	201 Tangki Minyak	290 Tangki Minyak

4.	Unit Ekspor	98 Barel	101 Barel
5.	Kabag Produksi	211 Berkas Barang Masuk Dan Keluar	231 Berkas Barang Masuk Dan Keluar
6.	Staf Operasional	20 Berkas Stok Persediaan Tangki	24 Berkas Stok Persediaan Tangki
7.	Operator Tangki	121 Tangki Muat	155 Tangki Muat
8.	Staf Ekspedisi	51 Gudang Penyimpanan	55 Gudang Penyimpanan
9.	Staf Keamanan	0 Pelanggaran	X
10.	Staf Umum SDM	23 Tenaga Kerja Baru	> 23 Tenaga Kerja

Sumber: PT. Sarana Agro Nusantara (SAN)

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara
Periode 2022

No.	Jabatan	Target (Jumlah X 12 Bulan)	Realisasi
		Jumlah	Jumlah
1.	Bagian Administrasi	216 Berkas Pembukuan	216 Berkas Pembukuan
2.	<i>Quality Control</i>	252 Tangki CPO	120 Tangki CPO
3.	Unit Produksi	360 Tangki Minyak	300 Tangki Minyak
4.	Unit Ekspor	120 Barel	84 Barel
5.	Kabag Produksi	216 Berkas Barang Masuk Dan Keluar	168 Berkas Barang Masuk Dan Keluar
6.	Staf Operasional	24 Berkas Stok Persediaan Tangki	24 Berkas Stok Persediaan Tangki
7.	Operator Tangki	144 Tangki Muat	144 Tangki Muat
8.	Staf Ekspedisi	72 Gudang Penyimpanan	60 Gudang Penyimpanan
9.	Staf Keamanan	0 Pelanggaran	X
10.	Staf Umum SDM	54 Tenaga Kerja Baru	< 54 Tenaga Kerja

Sumber: PT. Sarana Agro Nusantara (SAN)

Berdasarkan tabel data penilaian kinerja dari masing-masing bagian, dapat dilihat bahwa pada periode 2021 hingga periode 2022 terdapat beberapa penurunan pencapaian target seperti pada tahun 2021 pada bagian administrasi jika dilihat dari target yang ditentukan yakni berjumlah sebanyak 198 berkas yang harus disiapkan oleh bagian administrasi dan realisasinya melebihi dari target yang ditentukan yakni berjumlah sebanyak 201 berkas yang siap namun pada periode 2022 pada bagian *quality control* target yang ditentukan yakni sebanyak 252 tangki yang harus disiapkan namun yang terealisasi hanya sebanyak 120 tangki CPO. Perlu diketahui bahwa jumlah yang ditetapkan pada setiap target didasarkan pada jumlah target yang ditentukan selama sebulan dikali dengan 12 bulan (1 tahun). Maka dapat disimpulkan bahwa pada periode 2021 dan periode 2022 terdapat penurunan realisasi yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Stres kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung maksimal atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Stres dapat terjadi pada setiap karyawan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. Stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan – tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Penulis menemukan masalah yang penulis dapatkan berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis yakni masih banyaknya pekerjaan karyawan yang selesai tidak tepat waktu hal ini disebabkan oleh masih banyak karyawan yang stres akibat desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang di diberikannya dan bekerja diluar jam kerja menyebabkan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan. Kemudian juga berdasarkan analisa penulis yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja dapat dikatakan tinggi yang dapat dilihat berdasarkan sistem kerja yang berlaku di dalam perusahaan ini misalkan pada bagian operator tangki yang wajib datang jika sewaktu-waktu dibutuhkan walaupun pada saat libur atau tanggal merah, hal ini berlaku karena operator tangki akan kerja jika datang pengiriman tangki CPO.

Penelitian diatas juga di teliti oleh Ramadayanti Kristina (2021) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Segar Inti Lestari. Dengan hasil

penelitian stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Segar Inti Lestari. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruth (2021) dengan judul penelitian yakni pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan. Kepemimpinan menggunakan pengaruh terhadap proses komunikasi yang memfokuskan pada tujuan yang dicapai baik tujuan individu, kelompok, maupun organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kondisi kerja, dimana berhubungan dengan bagaimana karyawan dapat menerima kepemimpinan tersebut.

Dalam suatu hal, kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun sebaliknya. Kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kinerja karyawan. Menurut Kartono dalam (Ernie & Donni, 2018) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis terdapat indikasi bahwa kenyataannya pimpinan PT. Sarana Agro Nusantara yang tidak mampu merangkul bawahannya secara

langsung maupun memberikan apresiasi kepada bawahan yang berprestasi, sebagai contoh ketika adanya pihak bawahan yang berprestasi maupun menghadapi masalah dalam pekerjaannya yang turun tangan menangani hal tersebut adalah pihak personalia perusahaan. Kemudian juga di dalam perusahaan ini tidak ada sistem pelatihan dan pengembangan karir untuk karyawan yang dianggap berprestasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu memiliki kesamaan variabel X berupa kepemimpinan dan variabel Y berupa kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi, objek, dan tahun penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri. Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan,

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut Gultom (2018) Budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi.

Menurut Sule dan Saefullah (2017) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Karyawan sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Menurut Block (dalam Moeljono, 2018) semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa hanya perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal dan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tempat penelitian ditemukan terdapat kebiasaan mengenai budaya organisasi yakni di jumpai norma atau perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi yang telah disepakati bersama, seperti norma dalam menjalankan prosedur kerja dalam mencapai visi dan misi organisasi yang banyak belum dipahami dan dijalankan karyawan. Selain itu nilai-nilai organisasi yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti karyawan tidak seutuhnya mampu menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan, kemudian yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan yang kurang saling menghormati. Sehingga peneliti melihat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan keinginannya sendiri dengan atasan dan bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja.

Penelitian ini juga diteliti oleh Djampagau (2019) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu adalah searah atau positif. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu adalah searah atau

positif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu adalah searah dan positif.

Menurut (Kasmir 2019) Kinerja Karyawan merupakan pencapaian kerja dan upaya kerja yang telah di raih dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya memiliki hubungan yang erat.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik dengan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Ditemukan bahwasanya adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari perbandingan capaian kinerja karyawan yang tidak mampu mencapai target yang ditentukan pada periode 2021 hingga 2022.
2. Adanya sistem kerja yang mengharuskan pekerja siap dipanggil setiap saat jika dibutuhkan oleh perusahaan dan juga adanya desakan dan tekanan dari pimpinan perusahaan.
3. Masih kurangnya sistem rangkulan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada bawahannya dalam hal kepedulian mengenai kesejahteraan.

4. Tidak adanya norma-norma yang di taati oleh beberapa pekerja baik dalam menaati peraturan dan juga antara pekerja yang berpendidikan rendah maupun yang berpendidikan tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini:.

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara?
2. Apakah Kepimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara?
4. Apakah Stres Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PT. Sarana Agro Nusantara?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, dapat dilihat bahwa permasalahan yang terkait dengan topik penelitian sehingga perlu adanya pembatasan masalah. Maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas hanya mengenai karyawan yang bekerja di dalam perusahaan saja dan juga pihak pimpinan paling atas.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan. Serta menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada di dalam dunia kerja sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan yang ada dalam perusahaan tersebut. Agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang terkait untuk perusahaan agar lebih mengevaluasi juga mengembangkan dan mengambil tindakan yang tepat mengenai stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Potensi Utama Medan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dalam bidang yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan sebagai tambahan ilmu untuk memperluas pengetahuan pemahaman tentang bidang yang dipilih, serta dapat membangun komunikasi baik di dalam maupun luar kampus.

4. Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi dalam penulisan skripsi bagi penelitian selanjutnya baik dari cara penentuan metode penelitian maupun pengambilan teori dalam penelitian yang serupa dalam penelitian ini.