

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik kinerja dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu perusahaan dan investasi SDM yang berorientasi permintaan, fokus, masif dan merata.¹ Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa

¹ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, www.kemenkeu.go.id, *Isu Utama SDM Indonesia Dalam Angkatan Kerja*, di akses pada tanggal 4 januari 2019 pukul 20.50

sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senastiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.²

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai keterbatasan dalam menjalankan fungsinya baik dalam manajemen maupun pertumbuhan organisasi. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.³

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai.⁴ Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang

²Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2003), hlm 195

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189

⁴Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Perilaku Organasional*, (Yogyakarta : CAPS Center For Academic Publishing Service, 2013), hlm. 24

tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Seringkali kita jumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaanya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.⁵

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dan hasil karyawan, peningkatan status dan lain-lain. Berdasarkan hasil data peneliti terdahulu motivasi kerja saat ini ialah karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya dan ketika menjelang penilaian terget karyawan merasa sangat terbebani oleh tuntutan dari perusahaan. Karyawan merasa seakan-akan tidak mampu untuk

⁵ Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Angugerah Semesta Semarang*, (Semarang :Program Studi Mnajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2012), hlm 5

mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun, sebaliknya ada juga karyawan yang merasa bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan.⁶

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yaitu berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawab.⁷

Setiap karyawan perusahaan memang memiliki beban kerja yang tinggi, dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan dan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan. Akan tetapi banyak pekerjaan perusahaan yang belum dilaksanakan dengan tepat target dan tepat waktu. Standar waktu bekerja karyawan bagian produksi

⁶Dimas, Hamidah dan Arik, *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 35 No. 2 Juni 2016. hlm 137

⁷Niken Widyastuti, *Pengaruh Stres Kerja dan beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat, Fakultas Ekonomi Manajemen STIE Widya Wiwaha*, Jurnal Maskipreneur. Vol IV No 2 Juni 2015. Hlm. 15-27

adalah tujuh jam dalam sehari, standar waktu ini bertentangan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yaitu mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam perminggu dengan 6 hari kerja. Hal inilah dapat menambah beban kerja karyawan.⁸

Pemberlakuan beban kerja yang tinggi tersebut menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan. Hal ini ternyata juga memicu tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan karena tidak dapat memenuhi target, untuk itu mengatasi tindakan indisipliner tersebut perusahaan berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku.⁹

Selain itu, stres kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan operasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres kerja yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan peluang tuntutan, atau sumber

⁸Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan www.dpr.go.id, di akses pada tanggal 5 januari 2019 pukul 15.15

⁹ Febri Furqon, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Negeri yogyakarta, 2015), hlm 5

daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.¹⁰

Peneliti terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang ditelitinya menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Karena stres kerja merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada. dan salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah dan menyelesaikan masalah dengan baik.¹¹

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan lembab dan sebagainya

¹⁰ Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Perilaku Organasional*, (Yogyakarta : CAPS Center For Academic Publishing Service, 2013), hlm. 42

¹¹Dimas, Hamidah dan Arik, *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)*, Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB) Vol 35 No. 2 Juni 2016. hlm 137

akan menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja seperti kebisingan di dalam ruangan, ventilasi udara yang kurang maksimal dan tata letak meja karyawan yang kurang efisien yang membuat cenderung karyawan sering mengobrol dengan rekan kerja lain dan banyak dari mereka menghabiskan waktu bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan.¹²

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau tidak bahkan tidak tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.¹³ Maka tidaklah mudah kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan

¹²Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol 4 No 2, 2013. hlm. 259

¹³Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Angugerah Semesta Semarang*, (Semarang :Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2012), hlm 3

dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir, yaitu Perusahaan Perkebunan Nusantara yang bergerak di bidang tebu atau gula dan menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir mengharapkan karyawan bekerja secara optimal. Namun kenyataannya kinerja yang dirasakan karyawan berdasarkan wawancara di awal bersama Ibu Fauziah S.Ei yang berjabatan sebagai Krani Agronomi mengatakan bahwa permasalahan saat ini terjadi pada perbaikan kinerja karyawan bidang produksi atau pengolahan, diantaranya yaitu kurangnya totalitas karyawan dalam bekerja, tingkat kesadaran akan tanggung jawab masih rendah, jam kerja yang berlebih, kepemimpinan yang kurang diperhatikan, motivasi yang kurang mendukung, beban kerja yang tidak sesuai kemampuan, stres kerja yang berlebih dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya inisiatif seseorang berkaitan dengan ide dan kreativitas yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidaklah mudah karena dipengaruhi berbagai faktor diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Perlu disadari bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja,

stres kerja dan lingkungan kerja sangat erat hubungannya dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PN VII CINTA MANIS OGAN ILIR.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir ?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir ?
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir ?
5. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir ?
6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir
2. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir
3. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir
4. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir
5. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir
6. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di suatu organisasi perusahaan.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PN VII Cinta Manis Ogan Ilir.

3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penelitian ini terdiri dari lima bab, yang secara sistematis tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, berisi teori tentang kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai hasil penelitian dengan teknik-teknik yang telah digunakan, serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang ingin disampaikan.