

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar untuk mewujudkan visi dan misi yang sudah ditetapkan perusahaan. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi dalam menggapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dapat terwujud dengan mengembangkan sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpenting yang seringkali menjadi penentu

eksistensi perusahaan tempatnya bernaung, akan tetapi sumber daya manusia dalam organisasi penuh dengan keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Beberapa permasalahan pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing individu dalam organisasi, sehingga harus ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah bagian terpenting di dalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja, sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat atau menjadi lebih baik. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, *leader member exchange* atau kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan promosi jabatan.

Salah satu masalah yang dihadapi PT. Sundi Maju Sejahtera saat ini adalah kinerja yang belum maksimal. PT. Sundi Maju Sejahtera adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2015 dan menjalankan usaha dalam bidang perdagangan hasil bumi seperti kopi, kedelai, lada, cengkeh, dan lainnya. Pada kondisi sebenarnya di PT. Sundi Maju Sejahtera terdapat masalah, yaitu tingkat kehadiran karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk mencapai suatu target yang ditentukan. Berikut adalah tingkat

absensi karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1 Total Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera Bulan Januari-Juli Tahun 2022**

| No.          | Bulan    | Ketidakhadiran |          |           |       | Rata-rata Ketidakhadiran |
|--------------|----------|----------------|----------|-----------|-------|--------------------------|
|              |          | Sakit (S)      | Izin (I) | Alpha (A) | Total |                          |
| 1.           | Januari  | 1              | 2        | 0         | 3     | 8,3%                     |
| 2.           | Februari | 2              | 3        | 3         | 8     | 22,2%                    |
| 3.           | Maret    | 2              | 0        | 5         | 7     | 19,4%                    |
| 4.           | April    | 4              | 1        | 1         | 6     | 16,6%                    |
| 5.           | Mei      | 1              | 2        | 3         | 6     | 16,6%                    |
| 6.           | Juni     | 2              | 0        | 0         | 2     | 5,5%                     |
| 7.           | Juli     | 0              | 1        | 0         | 1     | 2,7%                     |
| <b>Total</b> |          |                |          |           |       | <b>100%</b>              |

Sumber: Sumber: PT. Sundi Maju Sejahtera, 2022

Dilihat dari Tabel 1.1, pada jumlah persentase tingkat absensi karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera masih dianggap kurang baik. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan tidak masuk kerja, seperti sakit, upacara agama, izin, dan tanpa keterangan. Dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir membuat pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi tertunda. Selain itu, masih banyak karyawan yang tidak bersedia untuk bekerja lembur, melihat keadaan seperti ini sepatutnya dengan adanya lembur, maka pekerjaan lebih cepat terselesaikan.

**Tabel 1.2 Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera**

| <b>Indikator Kinerja</b>      | <b>Faktor Kinerja Rendah</b>  |
|-------------------------------|---|
| Kualitas Kerja                | Masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan <i>job desk</i> pekerjaannya. |
| Kehadiran dan Ketepatan Waktu | Masih ada karyawan yang hadirnya tidak tepat waktu.   |
| Inisiatif                     | Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.  |
| Komunikasi                    | Masih adanya komunikasi yang buruk antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.  |
| Tekanan atau Stres            | Masih adanya karyawan yang merasa tertekan dan jenuh saat bekerja.  |

Sumber: PT. Sundi Maju Sejahtera, 2022

Dari lima indikator, tekanan atau stres kerja yang paling banyak dialami oleh karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera. Tekanan yang dialami karyawan berasal dari hasil produksi yang harus dicapai karyawan setiap bulannya, yaitu sebanyak 250.000 kg. Tetapi, rata-rata karyawan hanya mampu mencapai 194.008 kg saja per bulannya. Tentu saja itu berpengaruh pada kompensasi dan bonus yang diperoleh karyawan, jika tidak sesuai target maka bonus yang didapat tidak akan sesuai. Para karyawan juga sering mengalami kelelahan fisik, seiring mengalami beban kerja yang berlebihan yang membuat stres kerja karyawan dan tertekan karena target yang tidak mudah untuk tercapai setiap bulannya.

**Tabel 1.3 Daftar Penjualan PT. Sundi Maju Sejahtera Tahun 2022**

| <b>Bulan</b> | <b>Target (Kg)</b> | <b>Pencapaian (Kg)</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|--------------------|------------------------|-------------------|
| Januari      | 250.000            | 295.107                | 118%              |
| Februari     | 250.000            | 19.200                 | 8%                |
| Maret        | 250.000            | 172.800                | 69%               |
| April        | 250.000            | 169.800                | 68%               |
| Mei          | 250.000            | 173.760                | 69%               |
| Juni         | 250.000            | 333.384                | 133%              |
| Juli         | 250.000            | 213.980                | 85,5%             |

Sumber: PT. Sundi Maju Sejahtera, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dilihat bahwa tingkat penjualan di bulan Januari sampai Juli terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan yang disebabkan kurangnya tingkat kehadiran karyawan yang membuat penjualan tidak maksimal pada bulan Februari, Maret, April dan Mei. Hal tersebut merupakan suatu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kinerja dalam bentuk Kualitas yang merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dihendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Terjadi penurunan penjualan yang sangat jauh, dimana pimpinan dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan sedang menurun atau meningkat dan apabila dalam kondisi penjualan menurun pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan.

Menurut hasil observasi penulis di lapangan bahwa masih banyak terdapat karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja. Oleh karena itu, kejadian ini harus menjadi perhatian serius bagi pihak manajemen karena jika kejadian ini dibiarkan terus menerus, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi peningkatan kejadian serupa yang nantinya akan bisa berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pihak manajemen harus

mempertimbangkan kebijakan yang tepat digunakan untuk menindak lanjutin kejadian ini, seperti pemberian teguran secara langsung, pemberian peringatan, dan pemberian sanksi yang dapat dijadikan pilihan untuk dipertimbangkan. Selain itu, karyawan juga merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima karena merasa tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, sehingga berdampak pada stress kerja karyawan yang tentunya dapat menyebabkan kinerja mereka semakin menurun.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera juga mengalami beberapa gejala perilaku orang yang mengalami stres kerja, seperti produktivitas karyawan yang kurang baik, terbukti dengan seringnya perusahaan tidak sampai pada target produksi, hal tersebut merupakan sumber stres kerja, sehingga mengakibatkan rasa tidak nyaman kepada karyawan. Selain itu ketidakdisiplinan pada kehadiran dalam bekerja, banyaknya karyawan yang merokok pada jam istirahat dan juga ada beberapa karyawan yang kurang ramah saat penulis menanyakan beberapa pertanyaan,

Stres adalah suatu kondisi dinamis, dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharuskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stres juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah (Robbins & Judge, 2011). Stres juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas.

Rivai (2005) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi, dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja meningkat, maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al., 2013). Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012).

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) adalah teori yang paling penting untuk memahami perilaku seseorang di tempat kerja. Serim et al. (2014) mengemukakan bahwa hubungan di tempat kerja memiliki unsur-unsur dari teori pertukaran sosial. Komponen utama dari teori pertukaran sosial yang melibatkan persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional dalam hal ini adalah hukum timbal balik, yaitu bahwa ketika individu diperlakukan dengan baik oleh orang lain akan muncul perasaan kewajiban bagi individu tersebut untuk membalasnya dengan perlakuan yang baik pula (Blau, 2017).

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah deskripsi pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Analisis jabatan merupakan cara sistematis yang mampu

mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dari hasil analisis jabatan tersebut, maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan. Tugas pokok dan fungsi karyawan yang telah dirancang dengan benar secara jelas termuat dalam sebuah uraian pekerjaan (*Job Description*).

*Job description* merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya di lingkup pekerjaan serta pengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta, sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi, pekerjaan rutin diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019).

Salah satu yang paling mendasar dalam mengoptimalkan karyawan adalah bagaimana karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya yang diemban kepadanya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak menjadi beban akan tetapi menjadi kebutuhan akan tanggung jawabnya. Selain itu, karyawan juga menjadi produktif dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya setiap hari, apabila hal ini terjadi secara tidak langsung tujuan organisasi dapat terwujud karena pekerjaan terselesaikan tepat waktu dan kinerja karyawan pun meningkat. Penempatan karyawan harus didasarkan *job description* dan *job specification*



yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man on the right job*” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan sesuai dengan prinsip tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Karyawan yang ditempatkan atau diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya berdasarkan pengetahuan dan *skill* yang dimilikinya, akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Sundi Maju Sejahtera, akar permasalahannya adalah karyawan pada dasarnya bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP) dan uraian pekerjaan (*Job Description*) masing-masing karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera dengan aktifitas produksi yang padat serta kegiatan operasional yang padat pula. Dalam menjalankan tugas sehari-hari masing-masing karyawan memiliki uraian pekerjaan yang akan menuntun dan mengarahkan agar pekerjaan menjadi lancar dan terkendali sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi dalam menjalankan tugas sehari-hari terdapat masalah yang terjadi di lapangan antara lain kurang adanya kesadaran para karyawan akan tugas yang diberikan yang tidak sesuai dengan *Job Description*. Karena uraian pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya, sehingga akan jelas apa yang ada di lingkungan kerja, apa yang harus dilakukan, dan mengerti tentang kondisi lingkungan kerja sekitar.

**Tabel 1.4 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  | <b>Hasil Penelitian</b>   | <b>Peneliti</b>   |
|--|---|---|
| Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan | Negatif dan signifikan  | 1. Rumawas (2018)<br>2. Wirya (2020)<br>3. Sanjaya (2021) |
|  | Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan | 1. Dwiharto (2017)<br>2. Alifah (2020)                    |

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2022

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh negatif dan signifikan dalam stres kerja terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan negatif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

**Tabel 1.5 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan**

|   | <b>Hasil Penelitian</b>  | <b>Peneliti</b>  |
|---|--|--|
| Pengaruh <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan | Positif dan signifikan   | 1. Tarigan (2019)<br>2. Kurniawan (2016)<br>3. Kasman (2019) |
|   | Tidak terdapat pengaruh signifikan antara <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan | 1. Kurniawan (2016)<br>2. Sitompul (2019)                    |

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2022

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan dalam *job description* terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh

signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera?
3. Apakah stres kerja dan *job description* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera.
2. Untuk menguji pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sundi Maju Sejahtera.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja dan *job description* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sundi Maju Sejahtera.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

##### 1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh stres kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan di PT. Sundi Maju Sejahtera. Selain itu, penulis juga dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di perusahaan tersebut.

##### 2. Bagi Praktisi

Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang nantinya dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk memecahkan masalah kinerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja dan *job description* untuk kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

##### 3. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para aktivitas akademika tentang pengaruh stres kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan, terutama di PT. Sundi Maju Sejahtera, sehingga dapat dikembangkan lagi dan mempunyai banyak manfaat bagi semua elemen yang ada.

#### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Adapun batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Sundi Maju Sejahtera.
2. Penelitian ini difokuskan pada 3 variabel, yaitu stres kerja, *job description*, dan kinerja karyawan.