

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap perusahaan berlomba - lomba dalam mendapatkan posisi dominan dalam perekonomian. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah yang paling membutuhkan perhatian. Karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu peningkatan hasil kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen harus diperhatikan karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai sekelompok atau seseorang dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam rangka mencapai tujuan organisasi. kinerja hal yang penting bagi organisasi dan perusahaan. Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan baik

lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik yang dapat membantu seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan.

PT. Sicepat Ekspres Indonesia, Kantor Pusat Jl. Ir Juanda Jakarta Pusat, beroperasi sebagai perusahaan ekspedisi. PT Sicepat Ekspres Indonesia menyediakan layanan pengiriman. Sicepat Ekspres bergerak di bidang ekspedisi. SiCepat Ekspres berdiri sejak tahun 2014. Hal harus di dukung dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik untuk mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Adapaun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja PT. Sicepat Ekspres Indonesia
Kantor Pusat

No	Kategori	Presentase (%)
1	Sangat Baik	89% - 100%
2	Baik	76% - 88%
3	Cukup	56% - 75%
4	Buruk	31% - 55%
5	Sangat Buruk	< 30%

Sumber : Laporan Tahunan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang di dapat dari laporan tahunan yang saya dapatkan dari HRD di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat menjelaskan bahwa standar penilaian kinerja karyawan di perusahaan di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat dapat dilihat berdasarkan presentase, kinerja karyawan yang sangat baik mendapatkan presentase antara 89%-100%, sedangkan kriteria

baik mendapatkan presentase sebesar 76%-88% dan kategori sedang mendapatkan presentase 56% - 75% serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada presentase 31%-55% dan dibawah 30% Maka dari Tabel 1.1 dari standar penilaian kinerja di atas diterangkan bahwa seberapa baik atau tidak baiknya dalam menilai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.bisa kita amati untuk menjadi pacuan dari sebuah perusahaan terutama dalam penilaian kinerja karyawan perusahaan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat
2019 - 2021

No	Unsur - Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	91	Sangat Baik	80	Baik
2	Presetasi Kerja	87	Baik	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	90	Sangat Baik	73	Cukup
4	Ketaatan	82	Baik	73	Cukup
5	Kejujuran	83	Baik	76	Baik
6	Kerjasama	88	Baik	74	Cukup
7	Kepemimpinan	82	Baik	76	Baik
Jumlah		603		527	
Rata - Rata		86,14%	Baik	75,28%	Cukup

Sumber: : Laporan Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat sudah baik pada tahun 2019, tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia mengalami penurunan sebesar 10,86% dari tahun 2020. Penurunan itu dapat dilihat pada indikator prestasi kerja,

tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan pengamatan dan observasi dengan pimpinan Perusahaan dan beberapa karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat terkait kinerja, penulis menemukan ada permasalahan yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, dan masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan karna ada beberapa pekerjaan yang masih kurang optimal.

Mengenai kepemimpinan di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi dari pemimpin tidak hanya untuk memberikan arahan dan bimbingan pada karyawan, hal terpenting bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan banyak dipengaruhi oleh pimpinannya, yaitu dengan adanya rasa hormat, kepercayaan dan panutan. *Inspirational motivation* seperti, penetapan tujuan dan sumber inspirasi. *Intellectual simulation* pemimpin bisa merangsang karyawan untuk mendapatkan ide kreatif, pemecahan masalah dan rasional. Maka seorang pemimpin bertanggung atas keberhasilan atau atau kegagalan suatu pekerjaan. Masih dijumpai kebijakan pimpinan di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam target organisasi, yang diinginkan hasil kerja maksimal tanpa memikirkan jiwa karyawan yang merasa tertekan, dan cenderung memetingkan diri sendiri. Selain itu masih terlihat hubungan yang sangat kaku antara atasan dan bawahan

yang kurang komunikatif, sehingga keluhan dan masalah karyawan dilapangan tidak tersampaikan secara sempurna dengan atasan. Dampaknya karyawan menjadi tidak adanya rasa hormat terhadap atasan.

Faktor lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang bagus dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik kinerjanya.

Lingkungan kerja fisik pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat yang didapat dari observasi awal penerangan lampu masih terasa kurang di setiap ruang kerja, ruangan yang kurang kondusif yang disebabkan karna karyawan yang cukup banyak dan tempat duduk yang berdekatan. Dan lingkungan kerja non fisik di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat belum begitu baik, karena masih merasakan kurangnya keharmonisan antar rekan kerja yang menghambat kelancaran kinerja karyawan.

Selain itu, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya Stres Kerja. Stres adalah keadaan seseorang yang mengalami ketegangan dikarenakan adanya kondisi yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan fisik. Kondisi tersebut di dapatkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri seseorang Stres menimbulkan dampak yang negatif terhadap kondisi keadaan biologis dan psikologis bagi karyawan.

Stres kerja yang terjadi di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat karna pemimpin memberikan tuntutan tugas yang terlalu banyak yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Indonesia Kantor Pusat dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening ”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap stress kerja pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stress kerja pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?
4. Apakah terdassspat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap stress kerja pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stress kerja pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Kantor Pusat

2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan perusahaan dalam mengembangkan pemberdayaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia, Kantor Pusat guna menacapi visi misi dan tujuan perusahaan.

