

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi dan misi, yang dirancang dari berbagai macam faktor guna mendukung kemajuan organisasi tersebut. Dalam organisasi perusahaan faktor pendukung yang dimaksud antara lain penentuan kebijakan, strategi, prosedur, metode serta peraturan perusahaan. Perusahaan didalam melakukan kegiatan usahanya, tentu menginginkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala. Namun faktanya, proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bukanlah menjadi hal yang mudah untuk dilaksanakan. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya, baik itu sumber daya manusia, moral, teknologi maupun keterampilan. Dari faktor-faktor tersebut salah satu yang berperan sangat penting adalah faktor sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu strategi PT. Adib Global Food Supplies (AGFS) adalah berinvestasi pada sumber daya manusia. Sebab berinvestasi dengan merekrut karyawan-karyawati yang memenuhi suatu kualifikasi dapat memperkuat kemampuan dari organisasi tersebut, sekaligus mengembangkan tenaga kerja global yang berbakat dan memberikan hasil maksimal dengan cara yang benar. Sebagai upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu dukungan yang baik dari seorang pemimpin untuk *suggest* para karyawannya. Karena hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahan sangatlah penting dalam perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, karisma seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tumbuh dan timbul semangat kerja dalam diri karyawan.

Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan semangat kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami ketegangan kerja, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Ketegangan kerja dengan berbagai kondisi yang memicu dalam sebuah organisasi sudah menjadi gejala yang sering kali menjadi masalah, baik bagi karyawan atau perusahaan. Ketegangan kerja muncul seiring adanya tuntutan efektivitas dan efisiensi kerja serta beban pekerjaan yang berat dalam jangka waktu yang panjang. Setiap karyawan bekerja sesuai tugasnya dengan aturan yang berlaku dan dalam koridor yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, sering kali karyawan tidak selalu berhasil menjalankan tugasnya tanpa menimbulkan masalah, permasalahan seperti inilah yang terkadang menimbulkan ketegangan kerja atau peran yang tidak maksimal sehingga berakibat konflik, mengganggu kesehatan baik fisik maupun emosional, serta dapat menurunkan produktivitas dan citra perusahaan, hal tersebutlah yang menimbulkan keinginan berpindah seorang karyawan, yang kemudian dapat berakibat pada terhambatnya kinerja dan produktivitas perusahaan.

Dampak dari ketegangan kerja yang terjadi yaitu mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Setiap organisasi perlu mengerti penyebab serta resiko *turnover*, karena *turnover* yang berlebih dapat berpengaruh pada *cost* perusahaan yakni biaya promosi, biaya perekrutan, dan biaya pembinaan karyawan.

Turnover Intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif diorganisasi yang berbeda. Sedangkan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari perusahaan tempat kerjanya saat ini. Dalam

perkembangan terakhir ini perputaran karyawan menjadi masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi. Proses *turnover* pada dasarnya diawali dengan keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan.

Salah satu perusahaan yang mengalami *turnover intention* adalah PT. Adib Global Food Supplies yang beralamatkan di Jl. Kebagusan Raya No 2 Kebagusan Pasar Minggu Jakarta Selatan. PT. Adib Global Food Supplies merupakan sebuah perusahaan distribusi makanan *fresh/frozen* dengan jumlah karyawan sebanyak 246 orang. *Turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang memutuskan untuk pergi meninggalkan tempat kerjanya selalu memiliki harapan yang lebih di perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan kemudahan dalam bekerja, tantangan dalam bekerja, pengembangan karir, serta suasana organisasi yang mendukung.

Demikian pula pada PT. Adib Global Food Supplies yang selama satu tahun terakhir mengalami peningkatan *turnover*, sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan. Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan PT Adib Global Food Supplies Jakarta yang keluar pada semester 1 yakni pada bulan Januari – Juni 2017 sebanyak 11 orang sedangkan pada semester 2 periode bulan Juli – Desember sebanyak 15 orang, sehingga dalam rentan waktu satu semester terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar sebanyak 4 orang bila dibanding dengan semester sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi kesalahan dalam *intern* perusahaan, yang mengakibatkan tingginya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Untuk data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data *Turnover*Karyawan PT. Adib Global Food Supplies Jakarta
Tahun 2017**

Bulan	Total karyawan		Masuk	Keluar	<i>Turnover</i> (keluar+masuk)/total karyawan %
	Cabang Jakarta	Kantor Pusat			
Januari – Juni	28	26	20	11	57.41%
Juli – Desember	42	31	33	15	65.75%
Mean					61.58%

Sumber: Monthly MP Condition PT. Adib Global Food Supplies Tahun 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa angka *turnover* pada PT. Adib Global Food Supplies mengalami peningkatan sebesar 8.34% dengan rata-rata *turnover* selama satu tahun terakhir mencapai 61.58%.

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negative bagi perusahaan, dimana hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi sumber daya manusia serta dapat menimbulkan peningkatan terhadap biaya pengolahan sumber daya manusia. Selain itu tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan perusahaan berjalan tidak efektif, karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan memerlukan waktu untuk melatih karyawan yang baru agar memiliki kompetensi yang diharapkan sesuai standar pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah karyawan tersebut dari suatu perusahaan keperusahaan lainnya, hal tersebut terkait erat dengan perilaku individu yang ada. Salah satu faktor yang dapat memicu pembentukan perilaku dari seorang karyawan akibat stress dalam bekerja adalah kepemimpinan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tetap tinggal diperusahaan dan menjalankan tugasnya dengan baik, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk stress kerja dan berujung pada meninggalkan perusahaan akan meningkat.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budaya. Kualitas kepemimpinan seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberi perhatian yang sungguh – sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan.

Dari hasil wawancara beberapa karyawan, saat ini kepemimpinan di PT. Adib Global Food Supplies masih terlihat belum maksimal, hal ini disebabkan antara lain:

- a) Pimpinan jarang bersosialisasi untuk menjelaskan prosedur kerja yang harus dilakukan karyawan, terkadang intruksi yang dilakukan pimpinan belum terstruktur dan tidak terperinci.
- b) Tingkat penghargaan kepada karyawan yang berprestasi kurang.
- c) Tidak adanya sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, sehingga memicu karyawan lain untuk melakukan pelanggaran yang sama.
- d) Kurangnya tindak lanjut keluhan mengenai pekerjaan dari para karyawan.

Dari ke empat poin tersebut, terlihat bahwa kedekatan pemimpin dengan para karyawan belum terjalin dengan baik, sikap yang kurang tegas dan tidak memberikan arahan dengan jelas dalam menyelesaikan permasalahan menjadi aspek penting, sehingga motivasi yang seharusnya di dapatkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja tidak berjalan sesuai dengan harapan.

Selain faktor kepemimpinan, faktor beban kerja juga mempengaruhi stress kerja di PT. Adib Global Food Supplies. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan secara acak pada 10 karyawan. 6 karyawan memaparkan bahwa kerja di PT Adib memiliki tekanan yang cukup besar dengan kondisi perusahaan yang belum memiliki sistem kerja dan mengusulkan harus ada sistem kerja supaya dapat mempermudah serta memaksimalkan hasil pekerjaan. Karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dan selalu datang terlambat disebabkan karena mereka sering pulang larut malam mereka telah bekerja dengan jam kerja yang berlebih tetapi pihak perusahaan tidak

memasukan hal tersebut kedalam jam lembur dikarenakan pekerjaan yang dilakukan yaitu menyelesaikan pekerjaan sehari-hari akibat dari tidak adanya sistem yang membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lambat dengan tuntutan tugas yang banyak dan harus segera diselesaikan terlebih dahulu dan hal ini berdampak kurang baik terhadap suasana keakraban dirumah dengan keluarga dan berencana lebih baik mencari pekerjaan yang baru apabila tidak adanya perubahan yang berarti.

Dengan adanya masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini dapat membuktikan bahwa karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan. Sehingga apabila karyawan yang keluar selalu meningkat setiap bulan atau bahkan karyawan yang di dalam perusahaan berniat untuk meninggalkan perusahaan, maka pada dasarnya akan sangat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas, agar kinerja perusahaan dapat tetap berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas lagi. Peneliti membatasi masalah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Ketegangan Kerja Karyawan PT. Adib Global Food Supplies Jakarta”.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap ketegangan kerja karyawan PT. Adib Global Food Supplies Jakarta?
2. Pengaruh beban kerja terhadap ketegangan kerja karyawan PT. Adib Global Food Supplies Jakarta?
3. Pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap ketegangan kerja karyawan PT. Adib Global Food Supplies Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap ketegangan kerja karyawan PT Adib Global Food Supplies Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap ketegangan kerja karyawan PT Adib Global Food Supplies Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap ketegangan kerja karyawan PT Adib Global Food Supplies Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai Pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap ketegangan kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar ketegangan kerja dapat dihindari.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran serta sebagai landasan untuk melanjutkan penelitian yang luas dan mendalam.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan ruang lingkup masalah yang terdapat di PT. Adib Global Food Supplies Jakarta. Berkenaan dengan kepemimpinan, beban kerja dan ketegangan kerja karyawan yang terdapat di PT Adib Global Food Supplies Jakarta.

1.6. Sistematika Penulisan

Di dalam model operasional penelitian ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan masalah serta model operasional penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Isi dari Tinjauan Pustaka ini sedikit banyak membahas mengenai definisi ketegangan kerja, kepemimpinan dan beban kerja serta kajian penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran mengenai proses dan hasil serta pembahasan dari pengolahan data yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya.

