

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sabas Indonesia di kota Medan. PT. Sabas Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi dan menyediakan beraneka ragam pakan ternak berkualitas tinggi yang didirikan pada tahun 2010.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu aspek yang diperlukan yaitu kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Kepemimpinan merupakan seni untuk membuat karyawan melakukan tugas sesuai keinginan pemimpin. Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak profesional pada pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila pegawai tersebut mampu meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat.

Kinerja di perusahaan yang saya teliti berdasarkan observasi awal penulis menyatakan belum maksimal atau masih ada beberapa kekurangan. Standar kinerja dalam perusahaan yang diteliti mempunyai dua fungsi, pertama, menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan jikalau standar telah terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kedua, standar kinerja pekerjaan ini merupakan kriteria dalam pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan, tanpa adanya standar, tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja perusahaan. Tidak adanya tujuan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan sebuah kerugian pada perusahaan. Kurangnya alat dan sarana yang tidak dapat mendukung karyawan dalam bekerja menimbulkan kurangnya semangat kerja, serta menyebabkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan maupun kenyamanan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Rekrutmen, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia**".

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perekrutan calon karyawan yang masih memiliki kendala dalam menemukan kriteria yang sesuai.
2. Kepemimpinan yang diberikan pemimpin masih menjadi perdebatan bagi karyawan.

3. Stres kerja yang didapatkan oleh karyawan masih sering terjadi akibat pekerjaan yang terlalu banyak dan berat.
4. Kinerja sebagian karyawan yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sabas Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi, pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
2. Bagi PT. Sabas Indonesia
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Sabas Indonesia untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi penelitian selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang yang mengangkat permasalahan yang sama.

I.6 Teori Tentang Rekrutmen

I.6.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) "Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan".

Menurut Simamora (2015:212), "Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian".

Menurut Mila Badriah (2015:88), "Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon

tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan perusahaan dalam rangka menerima seseorang dalam perusahaan”.

I.6.2 Indikator Rekrutmen

Menurut Suwanto dan Priansa (2014:61), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen di antaranya yaitu:

1. Penarikan
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Orientasi
5. Analisis Pekerjaan

I.7 Teori Tentang Kepemimpinan

I.7.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2014:213), "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan".

Menurut Husaini Usman (2019:8), Kepemimpinan merupakan objek dan subjek yang menarik dan tidak membosankan untuk dipelajari, diteliti, ditulis, didiskusikan, diseminarkan, dan direfleksikan baik oleh orang awam, akademisi, peneliti, maupun praktisi.

Menurut Sutarto Wijono (2018:4), "Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu maupun tujuan organisasi”.

I.7.2 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Pamungkas, 2011 dalam Ahmad Prayudi 2017:22)”.

diantaranya :

- a. Peduli dan Menghargai Karyawan
- b. Integritas
- c. Bijaksana
- d. Memberikan Arahan dan Dukungan
- e. Bersikap Adil

I.8 Teori Tentang Stres Kerja

I.8.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut I Komang Budiasa (2021:22), “Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja”.

Menurut (Zainal et al., 2017:308), “Stres kerja adalah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan”.

Menurut King dalam Asih (2018:2), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

I.8.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Yulia et all (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado” Indikator stres kerja adalah:

1. Tuntutan tugas,
2. Tuntutan peran,
3. Tuntutan antar pribadi,
4. Struktur organisasi,
5. Kepemimpinan organisasi.

I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:86), "Kinerja Karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2016:75), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kejadian perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

I.9.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam Bintoro & Daryanto (2017:107) mengemukakan indikator kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima), antara lain :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

I.10 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Mitha Kartika Sari, Rizki Indah Kusuma Ningrum, Antoni Ludfi Arifin (2022)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat).	Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh dan signifikasi terhadap kinerja karyawan pada Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat	Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan seleksi baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat
2.	Iman Syatoto dan Agustinus Kambae (2022)	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ak, Tbk	Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh dan signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ak, Tbk	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Koefisien Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kepemimpinan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ak, Tbk
3.	Saina (2013)	Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate	Untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap Pegawai Universitas Khairun baik secara parsial atau simultan.	Konflik (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menemukan Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Khairun Ternate.

I.11 Teori Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abdul Haris (2021:53), "Rekrutmen karyawan harus berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan, agar dapat memproduksi barang atau jasa sesuai dengan rencana kerja".

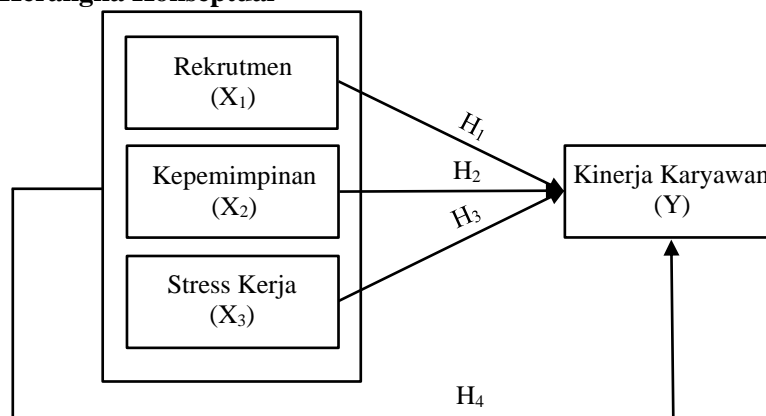
I.12 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2013:2), “Pengaruh kepemimpinan datang secara bertahap, tidak *instant* dan tidak sekaligus. Pendekatan ciri dan perilaku menghasilkan riset yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tampaknya tergantung kepada beberapa variabel, seperti kultur organisasi, sifat dari tugas, aktivitas kerja serta nilai dan pengalaman manajerial seseorang”.

I.13 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gusti Yuli (2018:42), “Stres mempunyai pengaruh drastis terhadap individu, pengaruhnya tidak selalu tampak tetapi serius. Meskipun tiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda, namun pengaruh negatif terhadap kinerja, sama besarnya dengan masalah psikologis, atau bahkan lebih buruk”.

I.14 Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

I.15 Hipotesis Penelitian

Muri Yusuf (2014:130) menyatakan “Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah”.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H¹: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H²: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H³: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H⁴: Rekrutmen, Kepemimpinan, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.