

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang mampu bersaing adalah perusahaan yang didukung dengan karyawan yang memiliki kompetensi, keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi karenanya karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan sehingga perlu dijaga atau dipercayakan dengan baik. Robbin (2016) menyatakan bahwa karyawan merupakan elemen paling penting atau aset perusahaan dan mengakui bahwa keberhasilan dari suatu perusahaan berkat pengaruh penting yang dimainkan oleh karyawan. Karena tanpa adanya peran karyawan yang kompetitif maka perusahaan akan sulit untuk bersaing.

Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan penting dalam Pencapaian tujuan perusahaan tidaklah mudah karena karyawan harus memiliki pemikiran, perasaan dan harus dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja terutama dalam menghadapi teknologi sekarang. Perusahaan sebagai tempat karyawan untuk bekerja harus bisa memberikan pelayanan yang dibutuhkan karyawan dan mempunyai fungsi personalia yang saling berkaitan satu dengan yang lain.

Dalam perusahaan seorang pemimpin juga harus bisa mengendalikan dan memperhatikan karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan terdapat pada karyawan yang berkualitas, memiliki potensi, loyalitas dan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka dapat dikatakan bahwa

setiap karyawan memiliki potensi untuk memimpin dirinya sendiri agar dapat menyelesaikan segala beban kerja dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan secara efektif sehingga masalah yang terjadi dapat diatasi dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian yang diperoleh karyawan tersebut dinamakan kinerja. Kinerja karyawan mengarah kepada kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mampu memimpin dirinya dengan baik pasti akan menaati semua peraturan perusahaan dan berperilaku baik terutama kepada atasan maupun rekan kerja. Pekerjaan yang dilakukan karyawan akan menjadi lebih baik ketika karyawan mampu mengarahkan diri sehingga tidak ada kesenjangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Mampu membagi waktu antara melakukan pekerjaan di kantor dengan melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan adalah salah satu harapan karyawan.

PT.SOCFINDO Medan merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta yang menghasilkan sawit dan karet yang sampai saat ini telah mengelola perkebunan di daerah Sumatera Utara dan Aceh. Di era perkembangan teknologi saat ini, karyawan di PT.Socfindo Medan dituntut untuk memahami teknologi terutama pada saat pandemi covid-19 dikarenakan selama pandemi karyawan tidak pernah lagi melakukan tugas luar ke perkebunan atau kegiatan monitoring secara langsung melainkan telah menggunakan teknologi untuk merampung semua kegiatan di perkebunan dan melakukan monev melalui rapat zoom

sehingga hasil yang didapatkan menjadi tidak maksimal karena hanya mendapatkan data dokumentasi tanpa adanya observasi secara langsung.

Berikut tabel dibawah ini merupakan target dan realisasi produksi sawit selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Target dan realisasi produksi kelapa sawit
PT.SOCFINDO MEDAN

No.	Tahun	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Presentase
1	2019	18.285.000	18.837.073	103,02 %
2	2020	18.845.000	18.208.000	96,62 %
3	2021	19.000.000	18.142.000	94,95 %

Sumber : PT.Socfindo Medan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap tahun perusahaan menaikkan target produksinya, akan tetapi realisasi hasil produksinya mengalami perubahan fluktuasi naik turun yaitu pada tahun 2019 realisasi produksinya mengalami kenaikan sekitar 3,02 %, Namun pada tahun 2020 dan 2021 realisasi produksinya mengalami penurunan hingga mencapai 5,05 %. Hasil pencapaian tersebut menunjukkan hasil kerja perusahaan (Wibowo,2007).

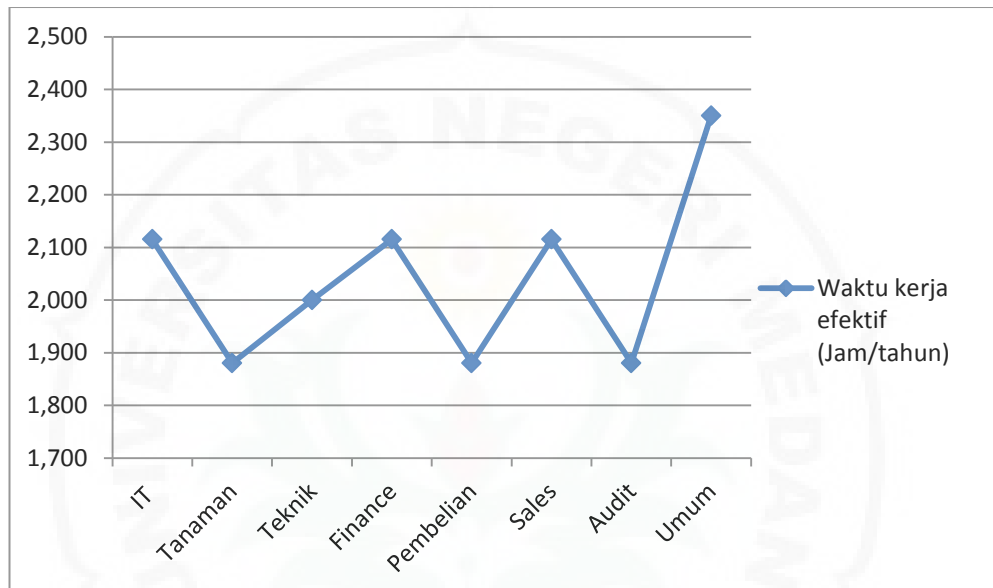
Kinerja karyawan PT.SOCFINDO yang secara keseluruhan mendukung pencapaian kinerja perusahaan menuntut karyawan secara efektif dan profesional. Hal tersebut menjadi kompetensi dan profesionalisme karyawan agar mampu bekerja dan mengoperasikan perusahaan sehingga target penjualan dapat tercapai secara maksimal.

Banyaknya pekerjaan yang menuntut mengharuskan karyawan untuk menyeimbangkan antara tugas dan kewajiban karyawan di perusahaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya. Di satu sisi, sebagai karyawan di PT.SOCFINDO dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan. Di sisi lain untuk memenuhi kehidupan pribadi, karyawan harus mampu memperoleh penghasilan yang cukup dan dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja. Menurut Nesbit (2012) ketepatan waktu adalah indikator kinerja yang digunakan oleh karyawan dalam merancang sasaran sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien. Konsep merancang sasaran agar karyawan bekerja dengan tepat waktu yang menunjukkan adanya kepemimpinan diri dari karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Fan dan Smith (2018) karyawan yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah akan menyebabkan kelelahan fisik akibat adanya lembur saat bekerja sehingga terjadi beban kerja. Beban kerja yang berlebihan terkadang membuat karyawan mengalami gangguan kerja. Menurut Putra (2012) salah satu indikator beban kerja yaitu jam kerja yang kurang efektif. PT.SOCFINDO Medan menetapkan waktu kerja bagi karyawan dari jam 08.00-16.00 atau selama 8 jam kerja namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Hal ini didukung dari data beban kerja pada karyawan PT.SOCFINDO Medan sebagai berikut:

Gambar 1.1

Beban kerja karyawan PT.SOCFINDO Medan

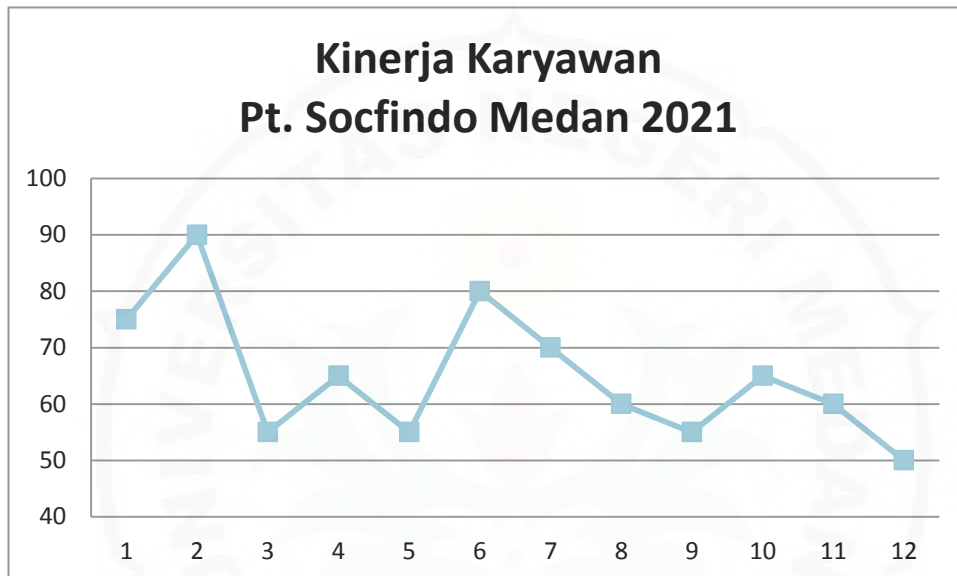


Data pada grafik diatas menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja karyawan yaitu 2.100 jam/tahun atau 9 jam/hari. Sementara jam kerja efektif yang ditetapkan perusahaan adalah 8 jam/hari sehingga ada 4 divisi yang melebihi jam kerja efektif atau mengalami overload yaitu bagian IT, Finance, Sales dan bagian umum.

Jam kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stress kerja bagi karyawan (Kaswan, 2015). Dampak dari stress kerja yang dialami karyawan akan berakibat menurunnya kualitas kerja dan kinerja karyawan. Hasil kerja yang kurang maksimal dapat dilihat berdasarkan prestasi kerja karyawan selama tahun 2021 yang ditunjukkan pada gambar 1.2

Gambar 1.2

Penilaian kinerja karyawan PT.Socfindo Medan



sumber : bagian umum PT.SOCFINDO Medan

Data pada grafik diatas menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan PT.SOCFINDO Medan selama tahun 2021 berfluktuasi namun cenderung mengalami penurunan. Pada bulan januari 2021 rata-rata kinerja karyawan mendapat nilai sebesar 75. Namun, rata-rata kinerja karyawan bulan februari mengalami peningkatan menjadi 90. Pada bulan maret mengalami penurunan menjadi rata-rata nilai sebesar 55. Pada bulan april kembali mengalami Peningkatan menjadi nilai rata-rata sebesar 65. Bulan mei kembali lagi mengalami penurunan hingga rata-rata nilai menjadi 55. Pada bulan juni kembali mengalami peningkatan nilai rata-rata hingga mencapai 80. Namun pada bulan juli sampai desember 2021 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan hingga rata-rata nilai mencapai 50.

Indikator yang digunakan oleh PT.SOCFINDO Medan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan meliputi : keahlian dalam bekerja, tanggungjawab, disiplin kerja dan ketepatan waktu. Sesuai dengan pendapat ahli Labulu (dalam aminullah 2014) kinerja karyawan merupakan prestasi/hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Sementara menurut hasil penelitian Amrani (2019) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya variabel kepemimpinan diri. Sedangkan menurut Ambui (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan diri dan komitmen organisasi. Sementara Obeidat (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan akan tercapai ketika karyawan di Perusahaan tersebut dapat meminimalisir beban pekerjaan dan membuat pekerjaan tersebut menjadi kegiatan menyenangkan yang didukung oleh keluarga dan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wambui et al (2017) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Sementara hasil penelitian Cahil et al (2015) bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan masing-masing faktor yang diteliti menunjukkan beragam perbedaan.

Manz dan Smiss (2011) menyatakan bahwa Kepemimpinan diri (Self-leadership) merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat

mengarahkan diri lebih baik agar dapat bekerja lebih baik. Karyawan dalam hal ini harus mampu memimpin dirinya di mulai dari hal kecil pada saat bekerja. Misalnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu bekerjasama, mampu mengontrol emosi pada saat bekerja, menerima kritikan dan saran dari atasan dan rekan kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Boss dan Smiss (2008) bahwa kepemimpinan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Mardiah (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketika karyawan mampu dalam memimpin dirinya sendiri artinya karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hirano (2016) bahwa Kepemimpinan diri berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Sementara menurut hasil penelitian Keene (2004) bahwa kepemimpinan diri tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hasil penelitian yang tidak konsisten bahwa kepemimpinan diri menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut pendapat ahli Weckstein, 2012 (dalam Sidik 2019) keseimbangan dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Keseimbangan kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja dan perasaan yang puas terhadap hasil pekerjaan yang dicapai (Saina *et all*, 2016). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Helmle (2014) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan pemenuhan kebutuhan pribadi maka karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan tanggungjawab sehingga gangguan dalam bekerja semakin berkurang. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Obeidat dkk (2018) bahwa keseimbangan kehidupan dalam bekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi merupakan kebutuhan penting bagi setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, pikiran dan tindakan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, semakin tinggi beban karyawan maka semakin rendah keseimbangan karyawan dalam bekerja.

Menurut Permendagri No.12/2008 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan berdasarkan Kepmenpan No.75/2004 beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian tentang beban kerja yang dilakukan oleh Shabbir dan Naqvi (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja tetapi peningkatan beban kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerjanya. Namun, hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian Bruggen (2015) yang menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konsekuensi perusahaan dalam hal ini adalah mengkondisikan adanya atmosfer dan lingkungan kerja yang baik agar setiap karyawan memiliki komitmen dan tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan diri, Keseimbangan kehidupan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penilaian kinerja karyawan PT.SOCFINDO Medan menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Perusahaan sudah memberikan waktu dan target untuk menyelesaikan pekerjaan namun masih banyak karyawan yang belum mampu memenuhi target yang ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan diri karyawan masih rendah.
3. Ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan tidak terpenuhinya target dalam bekerja menunjukkan adanya ketidakseimbangan pekerjaan dikantor dengan pemenuhan kebutuhan pribadi yang mengakibatkan gangguan dalam bekerja.

4. Ketidakmampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu yang di sediakan dalam bekerja berakibat pada beban kerja yang berlebihan sehingga hasil pekerjaan karyawan kurang maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan pokok masalah agar peneliti dapat lebih mudah mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sehingga tujuan peneliti akan tercapai. Maka penulis membatasi masalah pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan, yaitu : Kepemimpinan diri, Keseimbangan kehidupan kerja dan Beban kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan diri terhadap Keseimbangan kehidupan kerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan diri terhadap Beban kerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan diri terhadap Kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan?

4. Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan kehidupan kerja terhadap beban kerja karyawan di PT. SOCFINDO Medan ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara .Kepemimpinan diri terhadap Keseimbangan kehidupan kerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan diri terhadap beban kerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan diri terhadap Kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Keseimbangan kehidupan kerja terhadap beban kerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis Penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Pembaca dan Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk perbandingan dalam penelitian selanjutnya. Semoga dengan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai Kepemimpinan diri, Keseimbangan kehidupan kerja ,beban kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai betapa pentingnya Pengaruh Kepemimpinan diri, Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis Universitas Negeri Medan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai Pengaruh Kepemimpinan diri, Keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi PT.SOCFINDO Medan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dan dapat memberikan informasi mengenai betapa pentingnya Pengaruh Kepemimpinan diri, Keseimbangan kehidupan kerja dan beban Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

