

BAB I

PENDAHULUAN

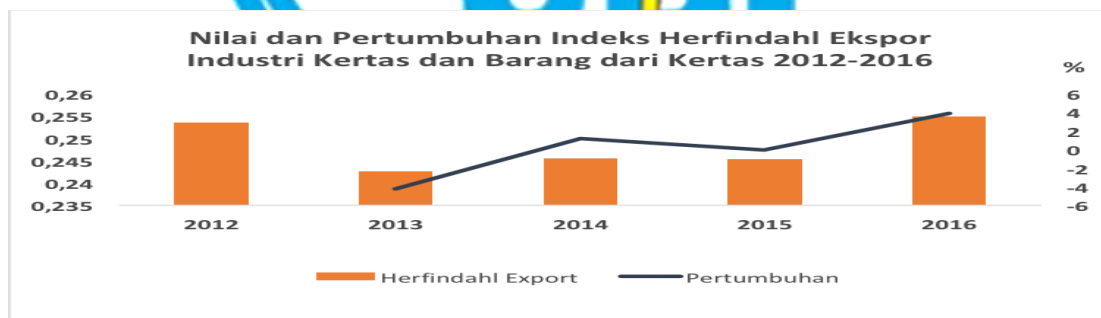
1.1 Latar belakang

Agroindustri merupakan salah satu sektor industri yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Hal ini disebabkan karena produk agroindustri memiliki nilai tambah yang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor lain. Salah satu sektor agroindustri yang berkembang pesat di Indonesia pada saat ini adalah industri pulp dan kertas. Industri kertas memiliki bahan baku yang mengandung serat selulosa, umumnya kayu, kertas daur ulang dan residu pertanian, di negara berkembang seperti Indonesia, sebanyak 60% serat selulosa dipenuhi dari bahan baku non kayu seperti bagasse, jerami, bambu, dan alang-alang. Kebutuhan kertas dalam negeri pada tahun 2010 telah mencapai 6.6 juta ton per tahun. Kebutuhan ini akan terus meningkat setiap tahunnya.

Peningkatan kebutuhan mencapai angka 4.1 % per tahun. Peningkatan kebutuhan kertas tersebut, perusahaan-perusahaan kertas di Indonesia juga meningkatkan kapasitas produksinya. PT Pindo-Delli Pulp and Paper Product Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang terus meningkatkan kapasitas produksinya. Produksi bersih adalah strategi untuk mengurangi pencemaran lingkungan dan secara bersamaan mengurangi konsumsi sumberdaya. Fokus utama dari produksi bersih terdapat pada proses dan pengurangan kerugian, sesuai dengan tujuan meminimalkan input dan memaksimalkan output. Produksi bersih bukan hanya fokus kepada perbaikan teknis saja, tetapi mencakup pandangan terpadu pada semua aspek masalah. Produksi bersih menekankan upaya untuk mencegah pemborosan dan penggunaan sumberdaya yang tidak perlu. Produksi bersih dapat didefinisikan dalam tiga bagian utama, yakni pencegahan dan minimisasi, pemakaian ulang dan daur ulang serta optimisasi dan efisiensi.

Konsep produksi bersih perlu diterapkan pada industri kertas dengan upaya pencegahan, minimisasi, *reuse*, dan *recycle* pada limbah yang terbentuk. Konsep ini menekankan pada pengurangan pencemaran lingkungan di setiap tahapan proses, sehingga diperoleh keuntungan berupa pengurangan produksi hasil samping, optimasi penggunaan sumberdaya dan peningkatan efisiensi produksi. Produksi bersih diterapkan untuk mengembangkan teknologi yang lebih bersih dengan memakai teknologi yang lebih baik. Berdasarkan Suprihatin et al. (2010), produksi bersih merupakan suatu elemen strategis dalam teknologi produksi saat ini. Dengan penerapan produksi bersih, diharapkan industri kertas mampu meningkatkan efisiensi dalam kegiatan produksinya.

Pertumbuhan sektor industri pulp dan kertas yang pesat memungkinkan bermunculannya perusahaan-perusahaan besar yang memiliki modal yang kuat dan berskala besar. Kenyataannya, perusahaan-perusahaan besar yang bermodal kuat ini akan memiliki kekuatan yang besar di dalam pasar. Kekuatan ini bisa diperoleh karena perusahaan-perusahaan mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan kebijakan proteksi dan penanaman modal asing.

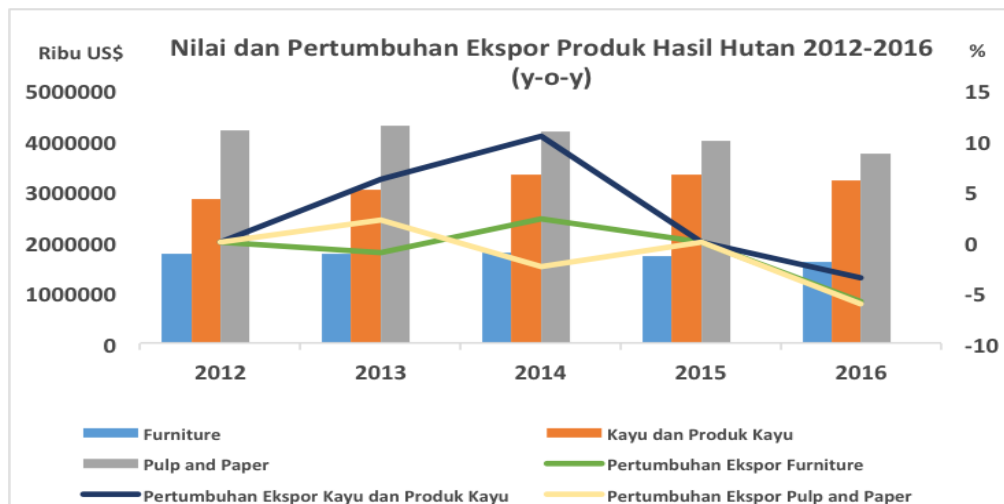


Gambar 1.1 Nilai Pertumbuhan indeks Herfindahl Ekspor Industri Kertas dan Barang dari kertas 2012-2016

Sumber: Kementerian Perindustrian, 2017

Dari grafik diatas terlihat bahwa nilai indeks herfindahl mengalami penurunan yang cukup drastis dari tahun 2012 menuju 2013 atau turun sebesar 4,25 persen. Namun, semenjak tahun tersebut, tren dari indeks herfindahl mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 nilai indeks herfindahl meningkat sebesar 3,86 % y-o-y. Peningkatan

nilai indeks herfindahl menunjukkan bahwa terjadi konsentrasi ekspor dari industri kertas dan barang dari kertas. Tentunya wajar ketika penurunan nilai ekspor dari kertas lainnya menyebabkan penurunan yang signifikan pada ekspor industri kertas dan barang dari kertas. Terlepas dari penurunan tersebut, industri kertas Indonesia sudah diperhitungkan di dunia.

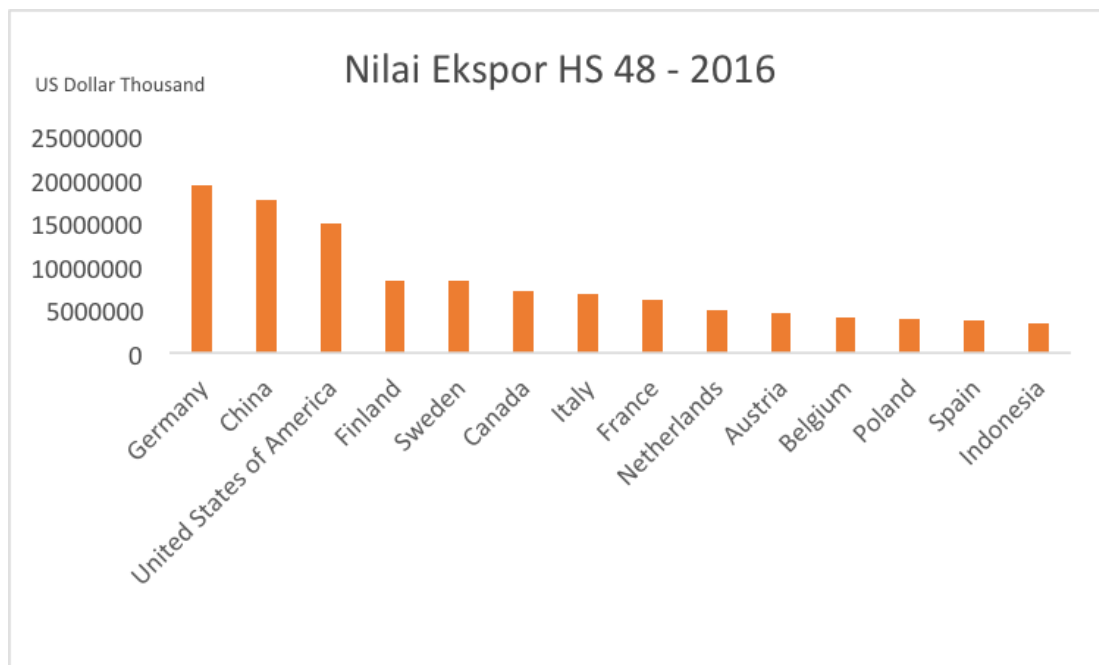


Gambar 1.2 Nilai dan Pertumbuhan Ekspor Produk Hasil Hutan 2012-2016

Sumber: Kementerian Perdagangan, 2017

Dari grafik diatas terlihat bahwa pertumbuhan nilai ekspor dari ketiga produk tersebut menunjukkan tren yang menurun. Penurunan pertumbuhan nilai ekspor tertinggi terdapat di komoditas pulp and kertas. Pada tahun 2016, nilai ekspor pulp and kertas mengalami pertumbuhan negatif sebesar 6,19 persen y-o-y. Penurunan pertumbuhan ekspor tertinggi kedua adalah komoditas furniture. Di tahun 2016, ekspor komoditas furniture mengalami pertumbuhan negatif sebesar 5,9 persen y-o-y.

Kinerja perdagangan hasil hutan Indonesia dapat digambarkan melalui ekspor HS 2 digit kode 48. Ekspor HS 2 Digit kode 48 (Paper and paperboard; articles of paper pulp, of paper or of paperboard) adalah komoditas yang dapat merepresentasikan ekspor hasil hutan. Pada komoditas tersebut, di tahun 2016 nilai ekspor Indonesia berada di urutan ke-14 di dunia dengan nilai 3,4 Miliar US\$.



Gambar 1.3 Nilai Eksport HS 48 – 2016

Sumber: International Trade Centre, 2017

Kehidupan manusia selalu mengadakan aktivitas-aktivitas, salah satu diantaranya adalah aktifitas bekerja, oleh karena itu manusia akan selalu berinteraksi dengan lingkungan, tidak terkecuali dalam lingkungan kerja. Seiring majunya perkembangan jaman dalam lingkungan kerja menuntut pekerja untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Manusia dalam bekerja memerlukan pemikiran yang cermat, dinamis, dan adaptif agar mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan

baik, namun sebagai manusia tentunya memiliki keterbatasan dalam proses bekerja diantaranya kelelahan fisik dan masalah kesehatan yang akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Suatu perusahaan sudah menjadi keharusan bahwa stress kerja itu diperhatikan, karena stress kerja akan membuat karyawan menjadi gugup, cemas yang terlalu berlebihan serta meningkatnya emosi dan selalu berfikir keras. Stress kerja juga akan mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut, karyawan pun akan mudah merasa tersinggung, emosi yang berlebihan, tidak dapat relaks, tidak mau bekerjasama, dan sering mempunyai masalah sulit tidur. Stress kerja merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Stress kerja pada perusahaan PT Pindodelli II Karawang sangatlah tinggi dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menekan karyawan harus bekerja secara cepat, baik dan mengikuti SOP. Disamping itu karyawan harus mengerjakan budaya kerja seperti *i-suggest* yang mengharuskan pekerja membuat 1 bulan 1 *i-suggest*, tetapi dengan padatnya pekerjaan karyawan sering kali karyawan tersebut lalai untuk membuat *i-suggest*, semakin tinggi level karyawan tersebut semakin banyak budaya kerja yang harus dikerjakan selain *i-suggest* seperti One Point Lesson, menyiapkan ide atau gagasan untuk perlombaan *i-suggest*. Oleh karena itu peran pemimpin unit sangatlah penting untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja, karena semakin tinggi level atau jabatan karyawan semakin tinggi tekanan pekerjaan kepada karyawan tersebut.

Siagian (2012) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut

Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Kompetensi merupakan keahlian untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau kewajiban yang didasari atas ketrampilan dan pengetahuan-pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi paling menjadi sangat penting berguna untuk membantu organisasi PT. Pindodelli Pulp & Paper Product. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang atau pekerjaan tertentu yang dilakukan, sebagai unggulan bidang tersebut. Para pekerja PT Pindodelli II bagian Quality Division sebagian besar kurang mempunyai kompetensi dalam melakukan budaya kerja didalam perusahaan karena desain pekerjaan tidak sesuai dengan jurusan karyawan tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Karena itu dibutuhkan kemampuan

atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan budaya kerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi yang ada, terstruktur dan memiliki teknologi dalam suatu organisasi. Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Bahkan sistem sarana dan prasarana dalam organisasi dapat terus berkembang dan terus disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada. Perubahan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar performance yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2010: 317-318).

Budaya kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga hubungan antara pekerja maupun antara pimpinan perusahaan bisa terjalin harmonis. Budaya kerja yang positif akan menciptakan suasana dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat pekerja dapat terhindar dari

stres kerja dimana suasana mencekam yang menekan bisa dimimalisir dengan budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya apa bila budaya organisasi yang dirasakan pekerja negatif, maka akan membuat pekerja mengalami stres kerja sehingga berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri.

I SUGGEST QC PM 10 - 2018																
NO	NAMA	NIK	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Total	Percentase
1	Weno Dinata	215882	√	-	-	√	√	-	√	-	√	√	-	√	7	58.33%
2	Asep Harudin	511678	-	√	√	√	-	-	-	√	√	-	-	-	5	41.60%
3	Supriyanto	403033	√	√	-	-	-	√	√	-	-	√	√	√	7	58.33%
4	Sarip Hidayat	504992	√	-	√	√	-	√	-	√	-	-	-	√	6	50%
5	Adang Sonjaya	402384	-	√	√	-	-	√	-	√	-	√	-	-	6	50%
6	Fajrin Ilman N	402360	-	√	-	√	√	-	-	√	-	√	√	-	6	50%
7	Agus Muhtar	511368	√	-	√	√	-	√	-	-	√	-	√	√	7	58.33%
8	Rachmat Anang A	512311	-	√	-	-	√	-	√	-	√	-	√	-	5	41.60%
9	Imam Maulana	400974	√	-	-	-	-	-	√	√	√	√	-	√	6	50%
10	Muhamad Yusuf A.S	216444	-	√	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	6	50%
11	Nanang Jumaeli	569534	√	-	√	-	√	√	-	√	√	-	√	√	8	66.66%
12	Deden Setia Djuarsa	403078	√	-	√	√	-	-	-	√	√	√	√	-	7	58.33%
Rata Rata																52.70%

Gambar 1.4
Data I-Suggest

Sumber: Data I-Suggest Quality Division PT Pindodelli 2 Karawang

Gambar diatas adalah salah satu budaya kerja PT Pindodelli 2 yang dimana seharusnya pekerja membuat *i-suggest* 1 bulan 1 *i-suggest* tetapi dengan padatnya pekerjaan membuat karyawan tersebut sering kali tidak bisa meluangkan waktu untuk memikirkan atau menemukan *i-suggest* itu sendiri. Sumber lain pekerja yang menjadi mandor perusahaan diperoleh informasi bila karyawan perusahaan tersebut tidak bisa ditekan dalam bekerja karena akan menyebabkan karyawan lebih memilih keluar dari perusahaan, sebab sebagian karyawan tidak bisa menyesuaikan budaya organisasi yang

ada, mereka menganggap bila perusahaan menjalankan SOP (*standart operating procedure*) dengan tegas justru menurut karyawan terlalu berlebihan sehingga mereka merasa tertekan dan memilih untuk keluar dari perusahaan. Budaya merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 2012:89).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Karyawan kurang menerapkan budaya kerja.
2. Kurangnya dorongan untuk penerapan budaya kerja.
3. Kurangnya kompetensi karyawan.
4. Kesesuaian tingkat kompetensi dalam organisasi masih kurang.
5. Kurangnya kompetensi karyawan dalam bekerja.
6. Kurangnya fasilitas dalam mendukung kompetensi karyawan.
7. Terjadi menurunnya semangat kerja sehingga menimbulkan stress kerja
8. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar.
9. Tingkat stres karyawan berbeda beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti lebih fokus kepada masalah-masalah pokok, sehingga memberikan hasil penelitian yang optimal. Berikut variabel yang akan diteliti tersebut dibatasi sebagai berikut:

1. Bidang kajian Manajemen SDM
2. Variabel terdiri dari Budaya Kerja, Kompetensi dan Stres kerja karyawan yang bekerja di PT Pindodelli *Paper Product 2* Karawang bagian *Quality Division*

3. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif
4. Jumlah responden adalah 126 orang karyawan PT Pindodelli *Paper Product 2* Karawang bagian *Quality Division*

1.4 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*.
2. Bagaimana Kompetensi di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*.
3. Bagaimana Stress kerja karyawan di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*.
4. Bagaimana Korelasi antara Budaya Kerja dan Kompetensi di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*.
5. Bagaimana Pengaruh Parsial dari Budaya Kerja dan Kompetensi di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*.
6. Bagaimana Pengaruh Simultan dari Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Kerja di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja Karyawan di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*
4. Korelasi antara Budaya Kerja dan Kompetensi di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*
5. Pengaruh Parsial dari Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*
6. Pengaruh Simultan dari Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Pindodelli *Paper Product 2* bagian *Quality Division*

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan acuan pustaka, yang dapat memberi masukan bagi pihak – pihak yang berminat akan topik ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan agar menerapkan budaya kerja yang tepat, memperhatikan kompetensi sebagai bahan pertimbangan untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan PT Pindodelli *Pulp & Paper Product*.