



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengujakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan penggerak paling utama didalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengegolahan SDM tidak hanya dapat dilihat individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan prilaku manusia mempunyai sifat dan karektiristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan produktivitasnya.

Dalam persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis dan usaha, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan setiap sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien, baik sumber daya modal seperti bahan baku, mesin, peralatan maupun sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau****State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

ataupun orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan harus dikelola dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang diharapkan. Setiap organisasi perusahaan akan melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik perusahaan yang berorientasi profit atau pelayanan, di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tentunya ada yang bekerja di dalamnya yaitu sumber daya manusia atau para karyawannya. Dalam mengatur sumber daya manusia diperlukannya sistem yang tepat dan sesuai agar para karyawan yang bekerja merasa aman, nyaman, produktif dan bisa bekerja secara maksimal untuk menghasilkan produktivitas perusahaan yang telah di targetkan.

Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut **Yuniarsih (2013)**.

Salah satu faktor terbentuknya semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan adalah budaya organisasi yang baik dan positif. Budaya organisasi sangat berpengaruh besar dalam menentukan jumlah produktivitas karyawannya. Menurut **Sutrisno (2011)** budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman prilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, budaya organisasi suatu perusahaan yang memiliki budaya yang sangat kuat,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka bisa mengasilkan produktivitas sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan atau bahkan bisa melebihi target yang telah ditetapkan. Budaya suatu perusahaan yang positif dan kuat akan meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

Menurut **Konopakse (2006)**. Mendefinisikan stres sebagai suatu situmulus menanggap stres sebagai sejumlah karakteristik atau peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Dalam hal ini, definisi tersebut merupakan definisi teknis dari stres, dipinjam dari ilmu fisika. dalam definisi stres sebagai suatu respon, stres dilihat secara sebagian sebagai suatu respon dalam stimulus, yang disebut stressor. Sebuah situasi eksternal yang secara potensial mengancam atau berbahaya. Akan tetapi, stres lebih dari hanya sekedar sebuah respons terhadap suatu stressor. Salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari stres kerja yang tidak baik didalam organisasi.

PT Indojoya Agrinusa di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar bergerak dibidang pakan ternak dan pembiakan ayam, dan perdagangan untuk ternak yang akan dipasarkan kembali, akan diproduksi kembali misalnya menjadi makanan seperti Soziz, PT. Indojoya Agrinusa ini bekerjasama dengan Japfa Comfeed. Oleh karena itu PT. Indojoya Agrinusa dikecamatan tambang kabupaten Kampar ini membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan cara meningkatkan budaya organisasi dan mengurangi tingkat stress kerja terhadap karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penelitian yang penulis lakukan terjadi permasalahan yang mengakibatkan menurunya produktivitas kerja karyawan pada PT. tersebut, yang mana stress yang dialami oleh seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan oleh perusahaan akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja seseorang, terutama dari hasil kerja yang diperlihatkannya. Adanya stress yang terjadi pada karyawan hal ini akan berdampak pada beban psikologis dimana stress disebabkan adanya tekanan,seperti masa waktu yang harus sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahan, kualitas, serta kuantitas yang terus meningkat. Beban kerja yang tidak sebanding dengan karyawan.selain itu gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan maka mengakibatkan menurunnya produktivitas hal ini berdampak pada karyawan yang malas dalam bekerja,mudah marah, atau mudah tersinggung sama rekan kerja. selain itu, lemahnya budaya organisasi mengakibatkan kurangnya kerja sama diperusahaan tersebut.

Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 1.1: Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tahun 2012-2016.**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (pertahun)	Realisasi Produksi (Pertahun)	Persentase Hasil Produksi (%)
1	2012	65	153.600	137.500	89,51%
2	2013	70	192.000	177.500	92,34%
3	2014	65	240.000	212.100	88,375%
4	2015	73	345.000	335.800	97,33%
5	2016	75	418.000	400.215	95,74%

**Sumber : PT. Indojoya Agrinusa di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel yang diperoleh gambaran bahwa tingkat produktivitas karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari tahun 2012 sampai tahun 2016. Pada tahun 2012 tingkat produksi 89,51 % ,Tahun 2013 tingkat produksi meningkat menjadi 92,34%, ditahun 2014 menurun menjadi 88,375% dan, ditahun 2015 meningkat kembali menjadi 97,33% ,ditahun 2016 tingkat produksi mengalami penurunan sebesar 95,74%.

Turun naiknya jumlah produktivitas karyawan dapat menentukan profit yang diperoleh perusahaan. Dapat dilihat dari fluktuasi produktivitas yang setiap tahun mengalami frekuensi naik turunnya jumlah produksi. Produktivitas yang menurun merupakan masalah yang sangat serius disebuah organisasi atau perusahaan pimpinan harus berusaha mencari tahu penyebab mengapa terjadinya ketidak stabilan produksi perusahaan setiap tahunnya. Apakah ada masalah didalam budaya organisasinya ataupun stres dalam bekerja karyawan itu. Salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari stres kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa dapat dilihat dari keluar masuknya karyawan, sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan yang keluar masuk dapat dilihat dari pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2: Tingkat LTO karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa 2012-2016**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Masuk	Keluar	LTO
2012	65	7	2	3,2%
2013	70	8	13	1,9%
2014	65	10	2	7,2%
2015	73	5	3	4,1%
2016	75	3	3	4%

Sumber: PT Indojoya Agrinusa. 2017



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat jumlah karyawan pada PT. Indo Jayagrindusa, setiap tahunnya mengalami perubahan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai daftar hadir karyawan pada PT. Indo Jayagrindusa dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3 Absensi Karyawan Pada PT. Indo Jayagrindusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar 2012-2016.**

Daftar Hadir Karyawan									Presentase (%)
Tahun	Jumlah Karyawan	Cuti	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah	Jumlah hari kerja		
2012	65	5	15	7	3	30	288 hari	8 %	
2013	70	21	10	4	2	37	288 hari	10 %	
2014	65	14	16	5	19	54	288 hari	15 %	
2015	73	25	27	4	11	67	288 hari	19 %	
2016	75	30	14	17	12	73	288 hari	21 %	

Sumber : PT. Indo Jayagrindusa 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Indo Jayagrindusa dimana pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 65 orang dengan persentase 8%. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang dengan persentase 10%. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 65 orang dengan persentase 15%. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 73 orang dengan persentase 19%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 75 orang dengan persentase 21%. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan PT. Indo Jayagrindusa mengalami fluktiasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu tahun 2016 dengan persentase 21% dan yang terendah pada tahun 2012 dengan persentase 15%.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak meugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak meugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya budaya organisasi dan stres kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan Referensi atau evaluasi bagi pihak manajemen PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dalam memahami budaya organisasi dan stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

### 3. Bagi Fakultas

Bagi Fakultas, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang budaya organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1.5 Rencana Sisematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari enam bab, masing-masing bab berisi:

### BAB I : PENDAHULUAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak meugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sedangkan bab V merupakan bab yang membahas tentang pengaruh perilaku pimpinan dan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab VI merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.