

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Stres juga sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami. Individu dapat merasakan stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Dalam jangka pendek stres kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius membuat individu menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan individu bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, individu tidak dapat menahan stres kerja sehingga tidak mampu lagi bekerja optimal, menjadi malas dan terbengkalai tanggung jawabnya, hal ini dapat berdampak secara umum terhadap organisasi dan personal bagi individu yaitu mutasi, penurunan pangkat bahkan dipecat.

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Menurut Nusran (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol, keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Pendapat ini didukung oleh Hamali (2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum misalnya kejenuhan dan rasa bosan, kelelahan jiwa (*burn out*), kepenatan, tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015). Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami stres dengan tingkat stres yang rendah sampai menengah dikarenakan stres dengan tingkat seperti itu bersifat fungsional dan membawa kinerja karyawan menjadi lebih tinggi, akan tetapi tingkat stres yang rendah namun berlangsung lama juga tentunya akan berdampak pada karyawan sehingga perlu tindakan dari manajemen.

Stres tidak selalu buruk meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai yang positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang terbatas sebagai tantangan yang positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres tantangan atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja berbeda dengan stres hambatan atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam suatu organisasi sengaja diciptakan suatu tantangan yang bertujuan membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas.

Asih dkk, (2018) mengungkapkan ada empat jenis stres yaitu *Eustress* (*good stress*) merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang mengikat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi. *Distress* merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit. *Hyperstress* merupakan stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya, meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.

Hypostress merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi misalnya karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Sebagian besar stresor dalam kehidupan sehari-hari bersifat psikososial. Stresor dapat dipersepsi secara berbeda yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu atau karyawan akan sangat menentukan apakah stresor itu berakibat positif atau negatif dan penilaian tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Waluyo,2009). Ada peristiwa tertentu menimbulkan stres bagi seseorang, namun bagi individu lainnya hal tersebut merupakan suatu peristiwa yang biasa saja dan dapat dikendalikan dengan baik. Hal yang membedakan adalah persepsi bagaimana setiap orang dapat memiliki persepsi yang berbeda atau suatu peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Handoko (2001) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja atau faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja antara lain: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang tidak bagus, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, frustrasi, konflik antarpribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai-nilai perusahaan dan berbagai bentuk perubahan. Adapun stres kerja yang disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi atau perusahaan yaitu seperti adanya masalah yang berkaitan dengan keluarga, masalah fisik, masalah finansial dan lain sebagainya.

Pada PT. Sinar Tayan Inti Mulya untuk mengetahui apakah terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan, penulis melakukan pra-survey pada 20 karyawan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan mengetahui tentang stres kerja yang dialami dan variabel lain yang akan diteliti seperti variabel gaya kepemimpinan transformasional, konflik interpersonal dan beban kerja dengan memberikan beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan masing-masing variabel. Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa terdapat 55% responden setuju dan 45% responden sangat setuju dengan indikator pernyataan pada variabel stres kerja dan didapatkan hasil bahwa terdapat stres kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya yang ditunjukkan dalam pernyataan bahwa karyawan

memiliki pekerjaan yang berat dan berlebihan. Pekerjaan berat dan berlebihan yang dimaksud adalah pekerjaan dengan jumlah banyak yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu yang terbatas. Diketahui PT. Sinar Tayan Inti Mulya dapat memproses bahan baku (kernel) sebanyak 450 ton/ jam dengan jam kerja normal yaitu selama 8 jam perhari, sehingga dalam satu hari kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya dapat memproses bahan baku dengan kapasitas sebanyak 3.600 ton/hari. Namun kapasitas tersebut kerap kali meningkat sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jam kerja yang telah ditentukan, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja demi mencapai target dengan waktu yang terbatas. Adapun kapasitas tersebut menjadi 5.400 ton/hari dan dikerjakan selama 12 jam. Hal ini lah yang menjadi beban dan memicu stres kerja bagi karyawan yang ditandai dengan gejala stres seperti adanya keluhan akibat kelelahan. Namun bagi sebagian karyawan hal ini merupakan stres tantangan yang dapat mereka kendalikan dengan baik dan menjadi peluang yang menawarkan potensi hasil bagi pekerjaan mereka.

Adapun hasil dari pra-survey yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui bahwa terdapat 60% responden sangat setuju dan 45% responden setuju dengan gaya kepemimpinan transformasional. Artinya diantara ciri gaya kepemimpinan yang ada, karyawan cenderung merasakan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tentunya dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri, sama halnya dengan yang dirasakan oleh karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya mereka percaya bahwa pemimpin memahami kemana organisasi akan dibawa.

Pada variabel konflik interpersonal diketahui terdapat 30% responden sangat setuju, 50% responden setuju, 10% responden netral, dan 10% responen tidak setuju dengan indikator pernyataan yang terdapat pada variabel konflik interpersonal. Artinya sebagian besar karyawan merasakan adanya konflik interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan yang ditunjukkan dalam pernyataan bahwa terdapat perbedaan kepribadian antar individu dalam perusahaan, adanya perbedaan

pemikiran, latar belakang, kepentingan dan kesalahan diri sendiri yang dilakukan individu dalam bekerja. Hal ini dilihat dari adanya reaksi antar individu dalam menyikapi perbedaan-perbedaan yang terjadi di dalam lingkungan perusahaan yang tentunya menjadi pemicu munculnya konflik interpersonal dalam lingkup perusahaan yang dapat merusak keharmonisan antar individu.

Adapun pada variabel beban kerja diketahui terdapat 55% responden setuju dan 45% responden sangat setuju dengan indikator pernyataan yang terdapat pada variabel beban kerja. Artinya sebagian besar karyawan merasakan adanya beban kerja di dalam perusahaan seperti banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam jam operasional kerja sehingga mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam operasioanl kerja.

Banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional, konflik interpersonal, beban kerja dan stres kerja namun tentunya terdapat persamaan dan perbedaan dari tiap hasil studi. Adapun penelitian terdahulu oleh Sartika & Sari (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh untuk menentukan sampel dari populasi karyawan yang berjumlah 120 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner serta analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.

Penelitian oleh Pratama & Satrya (2018) yang berjudul Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh untuk menentukan sampel dari populasi karyawan yang berjumlah 94 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari

penelitian ini diketahui bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Penelitian oleh Fathina & Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Trisco Tam Soreang di Bagian Produksi, merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan produksi di PT. Trisco Tam Soreang sebanyak 486 karyawan dan sampel sebanyak 220 yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Perolehan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik. Adapun hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan PT. Trisco Tam Soreang di Bagian Produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Buhiartini (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan, merupakan penelitian kuantitatif dengan metode sampling jenuh untuk menentukan sampel dari populasi karyawan yang berjumlah 44 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Dari penelitian yang telah diuraikan diatas, menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya (STIM).

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, dapat diketahui bahwa pada era globalisasi yang terjadi saat ini perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut agar dapat bertahan dan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan maupun karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, khususnya dalam aktivitas perusahaan.

Di dalam aktivitas pada suatu perusahaan terdapat hal yang biasa terjadi kepada karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dikarenakan adanya beberapa faktor, berdasarkan pra-survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya terdapat fenomena stres kerja yang dirasakan karyawan yang disebabkan adanya pekerjaan yang berat dan berlebihan sehingga mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam operasional hal ini menyebabkan karyawan merasa adanya beban kerja dan tanggung jawab yang harus diselesaikan demi mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Diketahui PT. Sinar Tayan Inti Mulya (STIM) dapat memproses bahan baku (kernel) sebanyak 450 ton/jam dengan jam kerja normal yaitu selama 8 jam/ hari sehingga dalam satu hari kerja karyawan dapat memproses bahan baku dengan kapasitas sebanyak 3.600 ton/hari. Namun kapasitas tersebut kerap kali meningkat sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jam kerja yang telah ditentukan, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja demi mencapai target dengan waktu yang terbatas. Adapun kapasitas tersebut menjadi 4.500 ton/hari dan dikerjakan selama 12 jam. Hal ini lah yang menjadi pemicu adanya stres kerja pada karyawan yang ditandai dengan adanya keluhan atas beban kerja yang menyebabkan karyawan cepat merasa lelah.

Adapun faktor yang dapat memicu stres kerja pada PT. Sinar Tayan Inti Mulya (STIM) selain oleh beban kerja yaitu adanya konflik interpersonal yang didasari oleh perbedaan kepribadian antar individu, adanya perbedaan kepentingan dan pemikiran antar individu dalam perusahaan yang memungkinkan timbulnya permasalahan di dalam perusahaan. Konflik ini ditandai dengan adanya respon atau

reaksi antar individu dalam menyikapi suatu peristiwa yang dianggap bertentangan dan menjadi pemicu timbulnya konflik interpersonal.

Fakta yang tak terbantahkan bahwa semua pekerjaan membuat stres bagi karyawan dalam tingkat yang berbeda tergantung pada cara individu menafsirkan, mempersepsi dan memberikan tanggapan terhadap situasi tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan penanganan atau pemikiran yang tepat dari perusahaan khususnya oleh pemimpin untuk menghadapi fenomena tersebut serta menghindari dampak negatif yang berpotensi merusak kenyamanan dan proses kerja pada perusahaan. Penanganan tersebut dapat berupa peran pemimpin dalam berperilaku kepada bawahannya sesuai dengan karakteristik pemimpin yang tercermin pada PT. Sinar Tayan Inti Mulya, berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan di dalam perusahaan ini cenderung dengan gaya kepemimpinan transformasional, dimana karyawan menilai bahwa pemimpin memahami kemana organisasi akan dibawa, pemimpin menginspirasi orang lain dengan rencana dimasa depan, pemimpin menghormati pribadi karyawan, pemimpin memiliki visi dan kemampuan berinteraksi dengan baik kepada bawahan dan sebagainya. Adapun pemimpin berperan dengan membantu karyawan memandang masalah lama dengan cara-cara baru dengan karakteristik pemimpin yang kharismatik, inspirasi seperti mengkomunikasikan harapan tinggi, menggambarkan maksud penting secara sederhana, memberi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual seperti memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi melatih dan menasehati karyawan.

Berdasarkan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri oleh Sartika & Sari (2020), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Penelitian oleh Pratama & Satrya (2018), yang berjudul Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali menyimpulkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Dinas Perhubungan

Provinsi Bali. Penelitian oleh Fathina & Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Trisco Tam Soreang di Bagian Produksi menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan PT. Trisco Tam bagian produksi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Budhiartini (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya (STIM).

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka beberapa pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya?
2. Apakah Konflik Interpersonal berpengaruh positif terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Konflik Interpersonal, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Konflik Interpersonal, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja karyawan PT. Sinar Tayan Inti Mulya.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kajian ilmiah yang berfokus pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, konflik interpersonal, beban kerja dan stres kerja pada perusahaan dan sejenisnya.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen PT. Sinar Tayan Inti Mulya dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas perusahaan, membentuk strategi yang tepat bagi manajer dalam menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, mengatasi dan meminimalisir adanya konflik interpersonal serta dapat menetapkan standarisasi beban kerja yang sesuai terhadap karyawan sehingga menekan tingkat stres kerja yang dapat berdampak bagi karyawan maupun perusahaan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa pengetahuan dan sebagai pertimbangan dalam upaya mengelola stres kerja melalui gaya kepemimpinan transformasional, konflik interpersonal dan beban kerja karyawan sehingga dapat menjadikan PT. Sinar Tayan Inti Mulya sebagai perusahaan terbaik

dalam persaingan antar perusahaan lainnya dengan memiliki dan menerapkan standar operasional yang tepat dalam perusahaan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

PT. Sinar Tayan Inti Mulya (STIM) berlokasi di Desa Kawat, Kecamatan Tayan Hilir, Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat. Perusahaan ini merupakan anak cabang dari PT. Sinar Jaya Inti Mulya (SJIM) yang beroperasi di dua lokasi yaitu Lampung dan Kalimantan. Kedua pabrik tersebut terdiri dari *crushing* dan *processing plant* untuk menghasilkan Palm Kernel dan mengolahnya menjadi *Crude Palm Kernel Oil (CPKO)*. PT. Sinar Jaya Inti Mulya (SJIM) Lampung berlokasi di Banjar Sari, Metro Raya Lampung. Dengan kapasitas hingga 700 ton Inti Sawit perhari. Pabrik lainnya berlokasi di Baamang, Kecamatan Waringin Timur Kalimantan Tengah. Dibangun pada tahun 2012 dan mampu memproduksi Inti Sawit hingga 1000 ton perhari. Pabrik ini juga memproduksi *Palm Kernel Expeller (PKE)* yang merupakan produk sampingan dari penghancuran dan pengeluaran minyak dari Inti Sawit. PKE umumnya dikenal sebagai pakan ternak berkualitas yang mengandung protein kasar tingkat tinggi dan tingkat energi sedang. Olahan PKE dari perusahaan sebagian besar akan diekspor ke Eropa, Korea, Australia dan Selandia Baru.

Pada April 2004 PT. Sinar Jaya Inti Mulya (SJIM) beserta anak cabangnya diresmikan menjadi kawasan berikat yang mengharuskan seluruh produksi ditujukan untuk ekspor, oleh karena itu perusahaan mengutamakan kualitas dan keamanan produknya dengan *benchmark international*. Untuk memenuhi persyaratan standar perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Keamanan Pangan (FSMS) yang mengacu pada Standar GMP+ dan Sistem HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) untuk mendapatkan izin beroperasi disektor pakan internasional. Perusahaan diberikan sertifikat GMP+B2 pada Oktober 2002 dan telah beroperasi dibawah standar GMP+ sejak saat itu. SJIM juga telah berhasil mendapatkan Sertifikat GMP No.13 tentang pengawasan mutu pakan ternak yang akan diekspor ke Den Haag, Belanda. Dan pada Maret 2006 SJIM mendapatkan sertifikat untuk mengekspor

pakan ternaknya ke Den Haag. Setelah pengakuan yang diterima dari Den Haag, SJIM dianggap sebagai salah satu produsen CPKO terkemuka di Indonesia.

Produk dari PT. Sinar Tayan Inti Mulya adalah Palm Kernel Oil dan Palm Kernel Expeller. Palm Kernel Oil atau minyak inti sawit mentah (CPKO) adalah minyak mentah berwarna kuning muda, diekstraksi dari inti sawit yang terutama mengandung asam laurat. Ini adalah minyak nabati yang dapat dimakan yang berasal dari inti kelapa sawit. Biasanya digunakan dalam masakan komersial karena biayanya yang relatif rendah dan karena tetap stabil pada suhu memasak yang tinggi dan dapat disimpan lebih lama daripada minyak nabati lainnya. Minyak inti sawit, minyak kelapa dan minyak sawit adalah tiga dari sedikit lemak nabati yang sangat jenuh. Kurangnya kolesterol dan asam lemak trans, dipandang sebagai atribut yang menyehatkan jantung. Palm Kernel Expeller (PKE) adalah produk sampingan dari penghancuran dan pengeluaran minyak dari Inti Sawit. PKE umumnya dikenal sebagai pakan ternak berkualitas yang mengandung protein kasar tingkat tinggi dan tingkat energi sedang. Produk ini benar-benar aman untuk memberi makan sebagai suplemen untuk sebagian besar kelas ternak.

PT. Sinar Tayan Inti Mulya memiliki seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan percaya bahwa pemimpin mereka dapat menjadi panutan dan contoh yang baik di dalam lingkungan perusahaan. Karyawan juga mempercayai kapasitas yang dimiliki pemimpin, di dalam perusahaan pemimpin mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh ideal dalam memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari bawahannya. Merupakan pemimpin yang karismatik yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. Pemimpin juga memberikan perhatian pribadi dan memperlakukan masing-masing karyawan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda serta melatih dan memberikan saran serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Adapun terdapat beberapa jabatan dan bidang yang ada pada PT. Sinar Tayan Inti Mulya yang pertama yaitu manager, diikuti oleh kepala tata usaha dan beberapa jabatan lain seperti mandor produksi, mandor mekanik, karyawan produksi, karyawan proses atau filter, karyawan bagian umum, operator *loader*, operator turbin, operator *water treatment plant*, operator *second proses*, operator bubut, operator *panel control*, operator *boiler*, operator mesin press, operator gudang, *helper filter*, asisten produksi, mekanik, *maintenance*, anggota laboratorium, *security*, *loading sheet*, elektrik, admin timbangan, admin gudang, admin *payroll*, *cleaning service*, *driver*, dan petugas mess.

PT. Sinar Tayan inti Mulya beserta cabang perusahaannya berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terpercaya, bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam memproduksi minyak sawit berkualitas tinggi dan produk turunannya. Perusahaan sangat menyadari bahwa kelapa sawit merupakan tanaman dengan produktivitas tertinggi dibandingkan dengan tanaman minyak nabati lainnya. Oleh karena itu budidaya kelapa sawit memegang peranan penting dalam mensejahterakan petani, masyarakat lokal bahkan negara. Budidaya kelapa sawit sangat penting dilakukan secara berkelanjutan untuk pembangunan yang bertanggung jawab dan positif bagi semua pemangku kepentingan, sekarang dan dimasa depan. Perusahaan terus berupaya untuk menerapkan praktik berkelanjutan yang akan dituangkan dalam kebijakan ini.

Adapun pendekatan berkelanjutan yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah *Zero Deforestation* yaitu memastikan perlindungan jangka panjang kawasan hutan dengan mempertimbangkan Stok Karbon Tinggi (HC5), Nilai Konservasi Tinggi (HCV), dan Penilaian Dampak Sosial Ekonomi (SEIA). Selalu melestarikan keanekaragaman hayati disemua area Nilai Konservasi Tinggi (NKT) atau Stok Karbon Tinggi (SKT) disekitar konsesi perusahaan. Melakukan perlindungan lahan gambut dengan bekerja sama dengan para ahli dan seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan Praktik Pengelolaan Terbaik (Best Practices) gambut di konsesi yang dikelola sebelumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Mengakui deklarasi universal hak asasi manusia, mendorong perlakuan yang sama dan tidak memperkerjakan anak-anak disemua operasi perusahaan. Serta mengharuskan semua karyawan untuk bertindak jujur dengan integritas setiap saat.