

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Ramlawati (2016 : 11(3)) “Sumber daya manusia di anggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya”. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern. Bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut Agus Riyanto (2015 : 2) “Motivasi kerja sebagai penggerak paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja”. salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi dengan keinginan-keinginan karyawan antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana



yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang di hargai masyarakat atau mengupayakan insentif yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu ada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Menurut Rahmayanti (2014 ; 2) “ Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi.” Kinerja baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas atau produktivitas serta tujuan lainnya. Dengan demikian membaiknya keadaan perusahaan dan kinerja karyawan meningkat, mengakibatkan sistem nilai juga bertambah, yang mengakibatkan masyarakat semakin menuntut produk dan pelayanan yang bermutu dan memuaskan.

Kemajuan perusahaan juga di tunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang kreatif dan produktif akan membuat perusahaan mampu bersaing di bidangnya, karena sumber daya manusia atau yang sering kita sebut juga dengan karyawan akan banyak berkontribusi juga untuk kelangsungan perusahaan berupa ide ide kreatif dan kinerja yang di dedikasikan untuk perusahaan ditempatnya bekerja. Oleh karena itu perusahaan diwajibkan memperlakukan karyawannya dengan baik.

Dalam hal ini saya akan membahas tentang analisis pengaruh stress kerja yang sebagian besar di rasakan oleh karyawan di berbagai perusahaan, lebih dalamnya saya akan meneliti tentang stress kerja yang di alami oleh karyawan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah

perusahaan, maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kondisi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisakti Purwosari Makmur*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan kondisi kerkja berpengaruh bermakna terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Purwosari Makmur?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh bermakna terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Purwosari Makmur?
3. Apakah Stres Kerja mampu meningkatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja secara bermakna terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Purwosari Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Dapat mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Purwosari Makmur.
2. Dapat mengetahui pengaruh Stress Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT.Trisakti Purwosari Makmur.
3. Dapat mengetahui kemampuan Stress Kerja dalam meningkatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja secara bermakna terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai program sarjana dan menambah pengalaman yang nantinya akan menjadi bekal dan mengimplementasikan

ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Sebagai masukan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang di teliti.
3. Sebagai referensi bagi penelitian dengan topic yang sama.

