

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan teknologi saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena dijamin sekarang perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga harus lebih meningkatkan kualitas perusahaan terutama di bagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang memiliki peran penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi, unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Sumardjo dan Priansa (2018:4). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan

Sehingga perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai visi, misi dan target perusahaan, akan tetapi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan akan tetapi perusahaan

diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti stres kerja yang bisa saja terjadi pada karyawan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya suatu target. Tri Sulkanain dan Andi Ramadhan (2021: 2). Gaya Kepemimpinan suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian sesungguhnya dalam membina, menggerakkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar terhindar dari stress kerja yang dapat berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan

Dalam manajemen organisasi, kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain yang menuntut adanya kemampuan dari para Sumber Daya Manusia (karyawan) untuk menyesuaikan diri. Apabila penyesuaian ini gagal dan salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stress di tempat kerja. Menurut, Yanik Aryanti dan Mahendra (2019: 004) Suatu perasaan tertekan yang muncul dari dalam diri seseorang karena adanya tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan dan tidak termotivasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal dalam bekerja, pada

tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

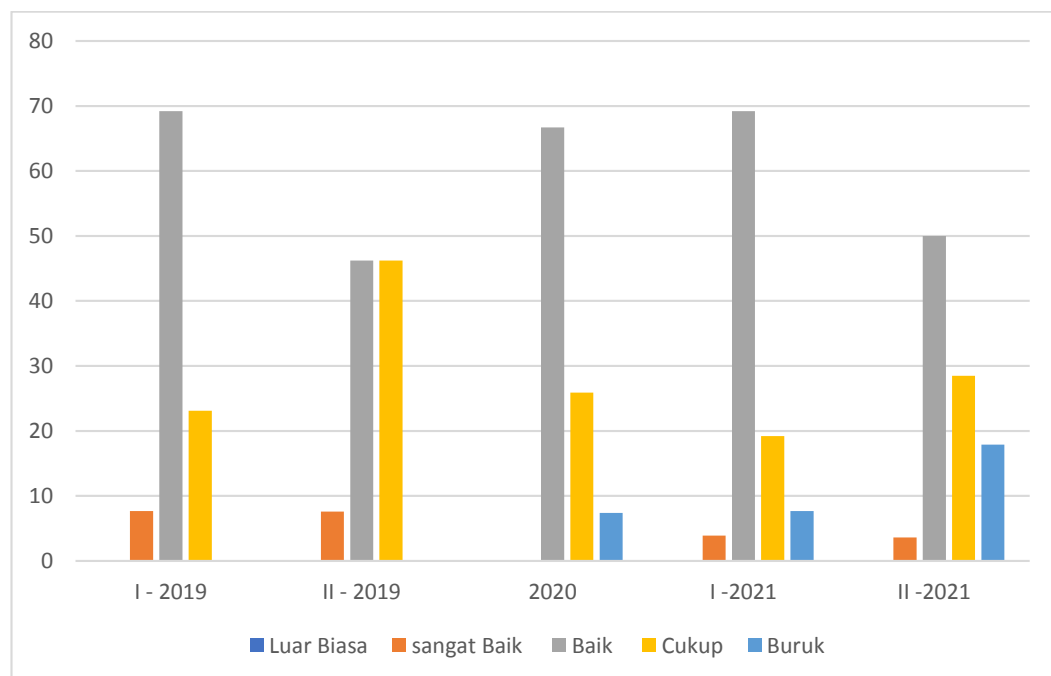
Dengan begitu untuk menghindari stres pada karyawan yang berkelanjutan, sangat pentingnya memberikan motivasi kepada karyawan untuk menunjang kinerja yang lebih baik. Motivasi juga dapat dilakukan oleh pimpinan dalam pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan untuk bertindak dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga mencapai hasil sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Hasbiana Dalimunthe (2018: 55). Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan mengetahui makna motivasi dapat dicapai metode atau cara memotivasi ini merupakan salah satu tugas dan fungsi pemimpin bagaimana memotivasi para karyawan dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan perilaku agar sesuai dengan kinerja karyawan yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output yang sesuai bagi perusahaan, baik berdasarkan kuantitas maupun kualitasnya.

PT Rentang Buana Niagamakmur salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran produk furniture di wilayah priangan timur. Terdapat banyak perusahaan yang bergerak di bidang produksi produk dan pemasaran produk furniture sejenis yang menjadi pesaing di bidang usaha

furniture yang ketat. PT Rentang Buana Niagamakmur ini termasuk ke dalam salah satu pabrik terbesar di Indonesia yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran produk furniture.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan pada Staf Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur masih terdapat kinerja karyawan yang kurang maksimal, bisa dilihat pada gambar dalam tabel di bawah ini:



Sumber: HR&GA PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya (2021)

Gambar 1.1

Rekapitulasi penilaian kinerja bagian Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwasannya setiap tahun (dari tahun 2020-2021) kinerja Staf Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya mengalami fluktuasi yang disebabkan karena masih adanya kendala dalam kinerja karyawan seperti kurangnya disiplin kerja, kreativitas karyawan dalam bekerja, dan kurangnya kerjasama karyawan hal ini sesuai dengan indikator

penilaian kinerja pada Staf Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Dalam gambar 1.1. Selain itu fenomena yang terjadi pada PT. Rentang Buana Niagamakmur mengenai gaya kepemimpinan. Seperti rendahnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab, kurangnya karyawan dalam memberi pendapat dan memberi solusi kepada pemimpin mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan. sehingga memicu turunnya kualitas karyawan. fenomena selanjutnya yang terjadi di PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah stres kerja mengenai karyawan yang tidak dapat menangani beban, baik itu beban kerja yang ada di perusahaan maupun beban yang muncul dari luar perusahaan. Jika karyawan tidak bisa menangani beban tersebut maka akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan. Selain itu fenomena lain, yang terjadi di PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah motivasi. Mengenai karyawan yang masih memiliki motivasi rendah seperti kurangnya gairah dalam bekerja, tidak adanya semangat dalam bekerja, kurang nya disiplin kerja, yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, terlihat pada grafik penilaian kinerja. Meskipun pada tahun 2019 persentase karyawan dari semester I sampai semester II terus meningkat dengan penilaian Sangat Baik (SB), namun persentase karyawan dari tahun 2020 – 2021 semester II dengan penilaian Buruk (B) terus meningkat. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan. Seharusnya persentase karyawan selama 3 periode dengan penilaian Sangat Baik (SB) terus meningkat setiap tahunnya sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dengan persentase kinerja karyawan yang optimal.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi dalam proses kerjanya suatu perusahaan, sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Staff Administrasi PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang yang telah dikemukakan yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan yang berlaku terhadap Staff Administrasi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya?
2. Bagaimana tingkat Stres kerja Staff Administrasi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya?
3. Bagaimana Motivasi Staff Administrasi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya?
4. Bagaimana Kinerja Karyawan Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya?
5. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Staff Administrasi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang berlaku terhadap Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.
2. Tingkat Stres Kerja pada Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.
3. Motivasi pada Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.
4. Kinerja Karyawan Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Staf PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi penulis

sebagai syarat penelitian studi manajemen S1 dan juga dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Serta dapat belajar untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat selama kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi staff manajemen terutama dalam menetapkan kebijakan yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi peneliti yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut terutama untuk permasalahan yang sama.

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Ciawi KM.08 RT/RW 003/005 Kampung Cidadap, Desa Jatihurip, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Pelaksanaan Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Agustus 2022. Adapun jadwal kegiatan penelitian terlampir pada halaman lampiran.