

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, kegiatan dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya (Nurmin Arianto, 2020). PT Amtex Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembersih disinfektan. Adapun fenomena kinerja karyawan berdasarkan sasaran kinerja karyawan seperti berikut:

**Tabel 1.1 Rekapulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT.
Amtex Indonesia Tahun 2015 – 2017**

Predikat	Jumlah Karyawan (Tahun 2015)		Jumlah Karyawan (Tahun 2016)		Jumlah Karyawan (Tahun 2017)	
		%		%		%
Buruk	-	-	-	-	-	-
Kurang	2	1,9%	4	3,8%	5	4,7
Cukup	24	22,6%	27	25,5%	29	27,4
Baik	63	59,4%	60	56,6%	58	54,7
Sangat Baik	17	16	15	14,2%	14	13,2
Jumlah Karyawan	106	100	106	100	106	100

Sumber : Pengolahan Data, 2022

PT Amtex Indonesia mulai melakukan penilaian kinerja yang terstruktur dan terdokumentasi pada tahun 2015. Oleh karena itu, penulis hanya mencantumkan penilaian kinerja tahun 2015 - 2017. Sebelumnya, tidak ada penilaian kinerja yang jelas di PT Amtex Indonesia, sehingga dapat dikatakan sebagai indikasi awal adanya permasalahan kinerja. Terlihat pada Tabel 1.1 di atas bahwa penilaian kinerja sampai tahun 2017 mengalami penurunan. Jumlah

karyawan berpredikat sangat baik dan baik selalu berkurang dari tahun 2015, dan sebaliknya jumlah karyawan berpredikat cukup kurang selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2017, karyawan berpredikat. Baik sebesar 54,7% dan sangat baik sebesar 13,2%. Sedangkan persentase karyawan dengan predikat cukup sebesar 27,4% dan kurang sebesar 4,7%. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target kerja tidak pernah mencapai 100% pada tiga tahun terakhir. Persentase ketercapaian target kerja karyawan mengalami penurunan pada semua bagian kerja PT Amtex Indonesia. Posisi yang mengalami penurunan terbesar dari 95,5% sampai pada angka 87,2% ditempati oleh bagian produksi, selanjutnya bagian pemasaran dari 89,7% menurun sampai 83,3% serta kedua bagian lainnya yaitu keuangan dan SDM yang juga mengalami penurunan capaian target kerja. Selain dari persaingan usaha yang semakin tinggi, belum efektifnya penggunaan waktu kerja oleh karyawan juga berdampak pada pekerjaan yang terbengkalai sehingga penyelesaiannya tidak sesuai target.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga harus dibarengin dengan adanya gaya kepemimpinan. (Pujiastuti et al., 2016) Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Seorang pemimpin harus mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu mempunyai gaya kepemimpinan, dan apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dengan tepat mengarahkan tujuan organisasi dengan aspek-aspek atau tujuan yang diharapkan pegawai atas atas pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat dan gembira, sehingga akan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan meningkatkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam mencapai target atau tugas, perlu adanya dukungan dan bimbingan dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan tentang bagaimana cara mencapai target. Pemimpin juga kerap kali menjadi tolak ukur bagaimana sebuah organisasi akan berjalan dengan baik dan mampu

mencapai tujuan dengan caranya memberikan arahan pada bawahannya. pemimpin juga merupakan seseorang yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif ataupun sebaliknya. Selain faktor dari gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja karyawan juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena jika beban kerja meningkat dapat mengganggu kinerja. Pasal 1 Undang - undang No. 14 Tahun 1996, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja agar dapat memenuhi kebutuhan. Pekerjaan yang diterima oleh tenaga kependidikan memberikan dampak beban kerja yang tinggi jika tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tenaga kependidikan rentan terhadap beban kerja. Seorang tenaga kependidikan dituntut harus selalu profesional dan berkualitas. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi tenaga kependidikan yang dihadapkan dengan berbagai masalah yang bermacam-macam, beban kerja yang berat, pekerjaannya kompleks dan monoton dan ditambah dengan latar belakang pendidikan yang rendah dan pengetahuan yang terbatas. Menurut (Nursiani & Fanggidae, 2018) mengatakan Beban kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

PT. Amtex Indonesia harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, dengan jumlah karyawan operator yang dimiliki sebanyak 330 orang. Oleh karena itu, PT. Amtex Indonesia dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Selain kinerja yang dituntut untuk terus meningkat, faktor lain juga harus diperhatikan seperti beban kerja. Adapun kegiatan karyawan operator sehari-harinya yaitu mengecek barang produksi dan memastikan barang yang diproduksi tidak ada yangrus. Karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melakukan tugas, terutama dalam mengecek barang yang diproduksi. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak fokus dalam melakukan

tugasnya, disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini mengakibatkan karyawan selalu kehilangan fokus sehingga melakukan kesalahan dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi - reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Irawati & Carollina, 2017) membuat karyawan mengalami stres kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Amtex Indonesia yaitu tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat request pekerjaan dari pimpinan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang (Massie et al., 2018) kemudian mempengaruhi kinerja dan berimbas pada kinerja karyawan. Menurut stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Maka dari itu stres kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja pada karyawan. Permasalahan-permasalahan ini yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Berdampak pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Amtex Indonesia)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebaagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Stress kerja?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Stress kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Stress kerja yang berdampak kinerja karyawan?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Stress kerja yang berdampak kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Stress kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Stress kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Stress kerja dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Stress kerja dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan teori yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi perusahaan dan dapat dipertimbangkan untuk menentukan kebijakan gaya kepemimpinan dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah kepustakaan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi peneliti selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada PT.Amtex Indonesia

2. Penelitian ini fokus pada pokok permasalahan yang ada, dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian tersebut, maka penulisan di susun oleh peneliti sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan

digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas tentang profil organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V: KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak terikat (organisasi) serta saran-saran dari penelitian selanjutnya.

