

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan harta paling penting dalam berbagai upaya pencapaian tujuan perusahaan. Keberlangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mengeksplorasi peluang serta mampu mengatasi berbagai ancaman dari lingkungan eksternal maupun internal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, agar kualitas kinerja karyawan semakin kompeten dalam mengimplementasikan skil dan ide-idenya.

Parameter kesuksesan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2011:67)**, “Kinerja karyawan yaitu terealisasinya hasil kerja oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang di berikan”.

Menurut **Soedarmayanti (2011:76)** menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosional, progres berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, bahwa reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh

bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsikan suatu peristiwa”. **Greenberg (2013:384)** juga menyebutkan bahwa “Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor diluar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Selain itu pula suatu perusahaan harus memperhatikan penerapan kepemimpinan dalam perusahaan”.

**Hasibuan (2011:170)** menyatakan “Kepemimpinan adalah cara seorang leadership mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau berkolaborasi dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Adapun **Robbins dan Judge (2015:410)** mengutarakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan”. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mengurangi stres kerja karyawan karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja semua karyawan dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam mengurangi stres kerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai jiwa kompeten dan prestasi dalam menjalankan tugasnya, karena dengan memiliki

karyawan yang berprestasi hal itu akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan mengalami berbagai masalah tentang sumber daya manusianya, maka masalah sumber daya manusia menjadi opsi tersendiri bagi manajemen perusahaan, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan secara efektif, maka perusahaan juga dapat berjalan secara efektif. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang maksimal perusahaan perlu memperhatikan kondisi SDM-nya karena tubuh manusia dirakit untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa, otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup untuk memfasilitasi dan mengembangkan karirnya, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental.

PT. Graha Sucofindo merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang pemeriksaan, pengujian, dan pengkajian. Saat ini, 95% saham PT. Graha Sucofindo dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dan 5% dimiliki oleh SGS S,A.. Dalam rangka meningkatkan

pelayanan dan sebagainya, PT. Graha Sucofindo membuka cabangnya yang terletak di Jalan Jenderal Gatot Subroto No 105 Medan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kurang baik dalam skill manajerialnya dapat menyebabkan karyawan kurang efektif dalam bekerja sehingga berdampak pada tidak tercapainya karier yang menjadi cita-cita karyawan, kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seorang leadership dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut kita kenal sebagai gaya kepemimpinan. Menurut **Hasibuan (2011:162)** “Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang leadership dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh pada skill manajerial pimpinan dalam memimpin semua karyawannya, memonitoring dan mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja di dalam internal perusahaan secara kondusif. Pemimpin merupakan kunci kesuksesan dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif dan efisien dalam mengambil keputusan, dan skill manajerialnya bisa dikatakan mantap akan menjadi penentu hidup, mati, maju, dan mundurnya suatu perusahaan”.

**Sunyoto (2013:24)** mengutarakan “Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari personal individu maupun kelompok untuk tercapainya tujuan”. Oleh karena itu sukses tidaknya karyawan dalam kinerjanya ditentukan oleh karakteristik pimpinannya. Adapun menurut **Darmawan (2013:192)** menyatakan bahwasanya “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor

eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi”.

Adapun fenomena mengenai stres kerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan dapat dilihat dari berbagai persoalan yang muncul dari lingkungan internal kerja mereka. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak karyawan PT. Graha Sucofindo Medan. Didapati dimana tak jarang karyawan bekerja diluar jam kerja (lembur). Hal tersebut terindikasi oleh beberapa hal seperti rekan kerja yang telat ataupun tidak berhadir dan menyebabkan seorang karyawan harus menambah jam kerja untuk melakukan pelayanan kerja kepada tugas rekan kerjanya tersebut. Padahal pembagian prosedur kerja sudah diatur secara tuntas oleh manajemen perusahaan itu sendiri, dimana karyawan sudah diberikan masing masing divisi dan tugas untuk bekerja. Selain itu karyawan bekerja dengan regulasi yang begitu kompleks seperti pimpinan memberikan pemantauan/pengawasan yang terlalu ketat dan akurat, tujuannya memang benar agar terwujudnya sikap disiplin dan tertib kepada karyawan, namun peraturan yang terlalu ketat pun dapat membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat dikatakan kurang efektif. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sucofindo Medan.

Berdasarkan permasalahan pada isi latar belakang, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Sucofindo Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. kepemimpinan yang terlalu ketat pada regulasi suatu perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif.
2. Ketidaksiplinan bekerja juga dapat menyebabkan stres.
3. Kepemimpinan dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap PT. Graha Sucofindo Medan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan.
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan.
3. Apakah kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian bagi penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sucofindo Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

#### 1. Bagi perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai gaya kepemimpinan yang baik untuk di implementasikan didalam perusahaan dan mencegah timbulnya stres kerja yang berlebih terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Menambah knowledge dan memperluas relasi penulis mengenai gaya kepemimpinan dan stres kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

#### 3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang dan dapat menambah knowledge khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.