

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki

kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Andiarta Muzizat tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Andiarta Muzizat

untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang

Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Andiarta Muzizat tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Andiarta Muzizat untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja

sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Berikut data pengaruh beban kerja, stress kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT ANDIARTA MUZIZAT dapat di lihat pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Yang Mengalami Beban Kerja

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang mengalami beban kerja	Presentase
1	2019	70	47	67,1%
2	2020	70	55	78,5%
3	2021	70	68	97.1%

Sumber : PT ANDIARTA MUZIZAT Tahun 2019-2021

Dari tabel 1.1 menjelaskan bahwa beban kerja yang dimiliki karyaan pada tahun 2019 sebanyak 50 orang dari jumlah karyawan 70 orang dengan demikian presentasenya 67,1%, pada tahun 2020 yang mengalami beban kerja sebanyak 55 orang denga jumlah karyawan 70 orang dengan presentase 78,5%, dan pada tahun 2021 sebanyak 68 orang dari jumlah 70 karyawan 70 orang presentase sebesar 97.1%.

Selain beban kerja yang diterima karyawan terdapat pula permasalahan terkait stress kerja pada PT ANDIARTA MUZIZAT yaitu stress kerja yang dialami sangat besar. Dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan yang Mengalami Stress Kerja

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang mengalami stress kerja	Presentase
1	2019	70	44	62,8%
2	2020	70	47	67,1%
3	2021	70	55	78,5%

Sumber : PT ANDIARTA MUZIZAT Tahun 2019-2021

Dari tabel 1.2 mejeaskan bahwa stress kerja yang dialami karyawan pada tahun 2019 sebanyak 44 orang dari jumlah karyawan 70 orang dengan demikian presentasenya 62,8%, pada tahun 2020 yang mengalami stress kerja sebanyak 47 orang dengan jumlah karyawan 70 orang dan presentase 67,1%, dan pada tahun 2021 sebanyak 55 orang dari jumlah 70 karyawan dengan presentase sebesar 78,5%.

Selain strss kerja yang dialami karyawan terdapat pula permasalahan karyawan terkait gaya kepemimpinan yang terkadang tidak adil dan otoriter terhadap beberapa karyawan pada PT ANDIARTA MUZIZAT. Dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3

Tabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang mengalami gaya kepemimpinan berbeda	Presentase
1	2019	70	20	28,5%
2	2020	70	33	47,1%
3	2021	70	28	40,0%

Sumber : PT ANDIARTA MUZIZAT Tahun 2019-2021

Dari tabel 1.3 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kurang adil yang dialami karyawan pada tahun 2019 sebanyak 20 orang dari jumlah karyawan 70 orang dengan demikian persentasenya 28,5%, pada tahun 2020 sebanyak 33 orang dengan jumlah karyawan 70 orang dan persentase 47,1%, dan pada tahun 2021 sebanyak 28 orang dari jumlah 70 karyawan dengan persentase sebesar 40,0%.

Melihat fakta tersebut maka keadilan pada pimpinan harus adil agar dapat diterima oleh seluruh karyawan tanpa paksaan atau tekanan. Dengan demikian beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan menjadi sangat merugikan untuk perusahaan apabila kinerja karyawan menurun. Berdasarkan fenomena tersebut serta penelitian terdahulu, penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANDIARTA MUZIZAT”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalahnya yaitu :

1. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan setiap divisi terlalu otoriter, dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan.
2. Target yang fluktuatif mengakibatkan stress kerja yang tinggi pada karyawan PT. Andiarta Muzizat.
3. Pemimpin kurang peduli terhadap kebutuhan kerja para karyawan dan terbatasnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
4. Kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dikarenakan stress dari beban pekerjaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan PT. Andiarta Muzizat. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan yang berada di PT. Andiarta Muzizat.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, stress kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat?
3. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis beban kerja, stress kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat.
2. Untuk menganalisis kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat.
3. Untuk menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat.
4. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT. Andiarta Muzizat.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor beban kerja, stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT. Andiarta Muzizat.
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia, dengan diketahuinya faktor-faktor beban kerja