

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era teknologi digitalisasi atau ekonomi virtual membuat peningkatan dunia usaha ditandai melalui persaingan. Lingkungan yang semakin ketat dan lingkungan yang berubah dengan cepat dan tidak dapat diprediksi mendorong setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, untuk melakukan inovasi di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang serius pada suatu perusahaan.

Terdapat beberapa banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya adalah pendapat menurut Affandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dalam sebuah organisasi, sumber manusia bukan hanya sebagai alat, tetapi juga merupakan indikator penting dalam mencapai impian organisasi.

Pada dasarnya sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki individu produktif yang bergerak sebagai penggerak suatu organisasi perusahaan, baik itu didalam institusi maupun diluar institusi, perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi kerja sangat penting untuk perusahaan karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi, kelangsungan hidup perusahaan akan lebih baik, produktivitas akan meningkat, tingkat keluar masuk karyawan akan lebih rendah, dan manajemen perusahaan akan lebih baik. Menurut Mangkunegara dalam sasono (2018:4) mengemukakan penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Haura dkk (2021:21), "Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu".

Perusahaan atau organisasi harus meningkatkan atau mengkaji kualitas organisasional karyawan karena stres yang dialami oleh karyawan karyawan lingkungan tempat mereka bekerja mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Seperti dalam Zagladi dan Nurmalisa (2019:270) Hubungan antara stres kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan ini jika

Karyawan mengalami stres dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerjanya. Karena mengalami stres dalam pekerjaan secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerjanya, misalnya seorang karyawan yang terbiasa menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, namun karena stres dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut secara maksimal dan tepat waktu. Sedangkan dalam Tahir dkk (2019:2123) Stres merupakan permasalahan yang penting karena keadaan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan prestasi kerjanya sehingga menjadi perhatian bagi perusahaan. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu faktor terpenting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi, karena dalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berprestasi sehingga seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Kepemimpinan adalah jenis tindakan yang membuat orang ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Semua keputusan yang dibuat oleh pemimpin diharapkan memiliki dampak yang signifikan baik pada perusahaan maupun karyawan, terutama karena mereka dapat mendorong karyawan untuk mengikuti dan menunjukkan sikap segan terhadap pimpinan saat mereka menjalankan tugas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja sendiri dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitasnya, Prestasi kerja karyawan ini merupakan suatu hal yang dapat mendorong produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Abdurahman (2016:179) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini sesungguhnya perusahaan hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya yang dapat bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan.

PT Mid Solusi Nusantara, juga dikenal sebagai Mekari, adalah perusahaan yang bergerak di bidang laporan keuangan, manajemen karyawan, dan perpajakan. Mekari memiliki produk yang dikenal sebagai jurnal dan Talenta di setiap bidang. Mekari (PT Mid Solusi Nusantara) adalah solusi automasi berbasis cloud yang terlengkap dan terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi berbagai operasional bisnis, seperti akuntansi, perpajakan, manfaat, komunikasi, hubungan pelanggan dan akuntansi.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di PT. Mid Solusi Nusantara

Skor	Nilai	Bobot
5	202	Sangat Tinggi
4	151 – 201	Tinggi
3	102 – 150	Sedang
2	51 – 101	Rendah
1	50	Sangat Rendah

Sumber : PT. Mid Solusi Nusantara

Tabel 1.2

Rata – rata Prestasi Kerja Karyawan PT. Mid Solusi Nusantara

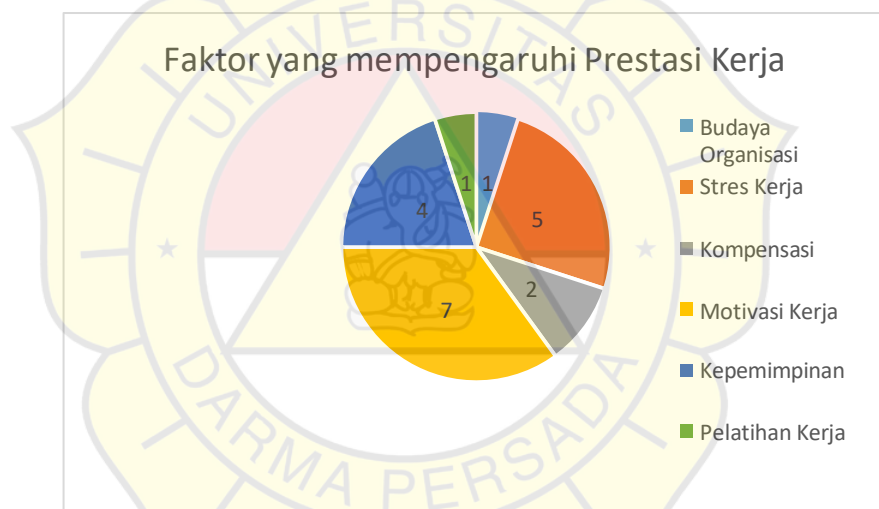
Tahun	Nilai Rata – rata	Skor	Bobot
2020	115	3	Sedang
2021	100	2	Rendah
2022	95	2	Rendah

Sumber : PT. Mid Solusi Nusantara

Dari data rata-rata prestasi kerja pegawai di atas pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, prestasi kerja pegawai mengalami penurunan. Terlihat pada tahun 2020 rata-rata prestasi kerja pegawai mempunyai nilai rata-rata sebesar 115 dengan skor rata-rata 3 dan bobot rata-rata, namun pada tahun 2021 prestasi kerja mengalami penurunan yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan rendah. bobot, penurunan prestasi kerja pada tahun 2021 diwakili oleh nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah, penurunan prestasi kerja pada tahun 2022 PT. Mid Solusi Nusantara sama dengan tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata – rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata – rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata – rata prestasi kerja karyawan PT. Mid Solusi Nusantara

Evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai tentunya harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat diraih oleh pegawai tersebut. Apakah prestasi kerja yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

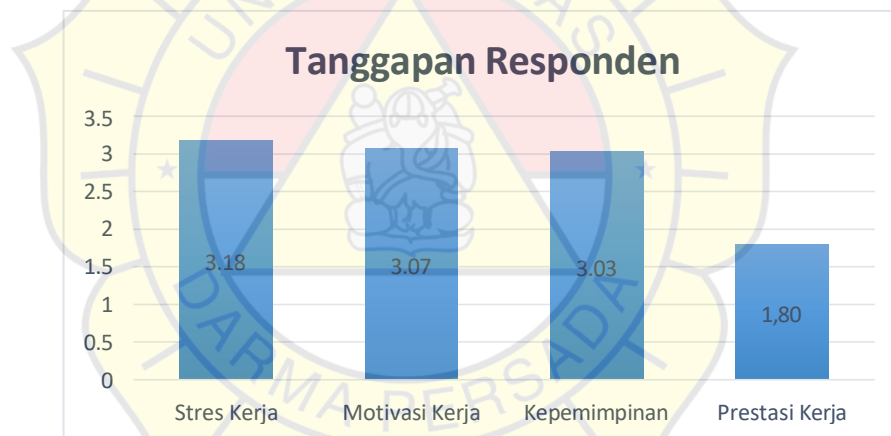
Perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan di PT. Mid Solusi Nusantara berpikiran untuk mendapatkan Prestasi Kerja. Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi Prestasi Kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan PT. Mid Solusi Nusantara dengan variabel berupa Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja. Kuesioner pra survey ini diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja di PT. Mid Solusi Nusantara adalah Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan. Kemudian penulis menyebarkan kuesioner terhadap 20 orang sebagai peneliti awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Mid Solusi Nusantara. Mengenai pengukuran Prestasi Kerja dengan variabel yang diteliti adalah Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap 20 Karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.2 Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Kepemimpinan

Berdasarkan pada gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan interpretasi nilai Stres Kerja rata-rata sebanyak 3,18 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa stres kerja sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai motivasi kerja sebanyak 3,07 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja tinggi, lalu

ada interpretasi nilai Kepemimpinan sebanyak 3,03 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa kepemimpinan sangat tinggi, dan interpretasi nilai Prestasi Kerja sebanyak 1,80 yang artinya Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Mid Solusi Nusantara sangat rendah.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis berminat menjalankan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT. MID SOLUSI NUSANTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah bahwa dengan adanya kepemimpinan yang tidak dapat ditimbulkan karyawan kemudian stres kerja yang berlebihan serta motivasi kerja yang kurang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Prestasi kerja karyawan di PT. Mid Solusi Nusantara dengan populasi 90 orang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepemimpinan?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepemimpinan ?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepemimpinan sebagai variable Intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepemimpinan sebagai variable Intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mid Solusi Nusantara?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepemimpinan pada PT. Mid Solusi Nusantara?

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mid Solusi Nusantara?
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepemimpinan pada PT. Mid Solusi Nusantara?
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Mid Solusi Nusantara?
6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepemimpinan sebagai variable Intervening pada PT. Mid Solusi Nusantara?
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prstasi Kerja dengan Kepemimpinan sebagai variable Intervening pada PT. Mid Solusi Nusantara?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Mid Solusi Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Mid Solusi Nusantara mengenai pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi Manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang ada di organisasi dan dapat memberikan kontribusi kepada setiap organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan disertai untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.