

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia yang mengalami banyak perubahan yang bersifat signifikan. Mulai dari perkembangan dunia yang mengubah pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan yaitu salah satunya aspek sumber daya manusia. Tentunya banyak dihadapi oleh setiap perusahaan. Di karenakan kekayaan yang paling penting di setiap perusahaan karyawan. Munculnya pemikiran tentang manusia sumber daya manusia manajemen dan pengetahuan manajemen, manusia hanya sebagai alat yang disamakan dengan faktor produksi lainnya. Maka dari itu, manusia (tenaga kerja) bisa diperlakukan secara tidak manusiawi sebagai budak yang dipaksa untuk bekerja secara terus - menerus oleh atasan.

Masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan membutuhkan hasil kinerja yang baik dari seorang karyawannya guna untuk menunjang perusahaannya dan dari tiap karyawan yang mendapatkan kepemimpinan yang tegas dari atasan untuk para karyawan agar menghasilkan kerja yang prima, dorongan yang di butuhkan karyawan untuk mengurangi stres kerja hadapi di saat pekerjaan yang terhitung sudah jangka waktu yang sedikit. Pengelolaan (*management*) sumber daya manusia (*human resouce*) secara profesional diperlukan juga dalam jasa pendidikan atau organisasi sektor publik

seperti Universitas Putera Batam dan pengelolaan berbagai sumber daya akan dipengaruhi oleh faktor - faktor yang kompleks.

Karyawan yang Individu bekerja dalam keadaan yang serba tertekan sehingga tidak bisa bekerja secara optimal dan berkembang. Lebih parahnya, individu berada dalam kondisi stres sehingga mempengaruhi kinerja yang buruk. Perusahaan yang mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan. Kinerja karyawan yang kurang stabil akan menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Kinerja yang memiliki cangkupan yang cukup luas, yang tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung di karyawan tersebut, akan terjadinya kinerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera akan menjadi perusahaan tersebut menurun. Setiap perusahaan akan berkembang atas dasar dari dorongan hasil kerja karyawan.

Sikap kepemimpinan yang di butuh kan perusahaan untuk mendukung hasil kerja yang prima, pernyataan di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2015: 2) perusahaan membutuhkan seorang pemimpin bagus, karena seorang pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dapat mendorong hasil pekerjaan yang di berikan karyawan. Perusahaan menuntut kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan. karyawan yang sering mendapatkan pekerjaan tambahan di luar kewajiban yang akan menimbulkan stres kerja yang terjadi di karyawan perusahaan. Aktivitas

karyawan dalam kemampuan dan waktu karyawan, situasi yang demikian akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak mendatangkan hasil kinerja yang baik dan kemudian menyebabkan penurunan kinerja.

Stres kerja yang banyak dirasakan tiap karyawan tidaklah sama karena tiap karyawan memiliki porsi pekerjaan yang diberikan tiap perusahaan berbeda di tiap jabatannya, pernyataan ini didukung oleh (Trakindo, Samarinda, & Fauzi 2014:144) keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan - tuntutan dan bagaimana seseorang berpikir bahwa seseorang itu tidak depresi, merasakan *eustres* (tanggapan *positif*) atau *distres* (tanggapan *negatif*), stres yang berlarut akan menimbulkan terjadinya depresi yang dapat terjadi dengan siapa saja dan bahkan terjadi dimana saja.

Stres tidak hanya ada di kalangan pekerjaan tetapi juga dalam lingkungan top manajemen. Terutama masalah dunia pekerjaan yang makin rumit, maka pola dan pengaruh masalah kerja terhadap manusia bisa lebih bervariasi dengan tingkat stres, Pada PT Mitra Dinamis Sejahtera yang terjadi pada karyawannya di saat akhir tahun berdampak pada stres kerja yang terjadi dikarenakan karyawan yang di *push* untuk sebuah kerja yang begitu berdampak pada sebagian besar dari karyawan, tanpa menghilangkan dan mengurangi peminat jasa atau *customer* perusahaan mitra dinamis sejahtera. Stres yang terjadi terhadap karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya tenaga ahli dengan pekerjaan yang melebihi dan harus mencapai target. Perusahaan memerlukan kemampuan mengolah sumber daya manusia untuk perusahaan dapat mendukung setiap kebijakan perusahaan yang dapat mengarahkan kepada pencapaian serta tujuan

yang di tuntutan oleh perusahaan. yang paling utama manajemen sumber daya manusia yang memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan. Namun kunci dari itu semua tidak lepas dari kinerja karyawan, dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia yang dapat mendukung usaha dan tingkat produktivitas dan kualitas perusahaan.

Stres merupakan suatu masalah yang terjadi pada individu seseorang karyawan, stres itu terjadi karena kondisi yang mengganggu kejiwaan atau kemampuan seseorang dalam berpola pikir sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Secara teoritis kepemimpinan yang di berikan jika berjalan baik akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan kepemimpinan juga melalui dari sikap, tutur bahasa kepada orang lain atau lawan bicara. Suatu sikap seseorang yang berupa fisik maupun mental pada lingkungannya akan dapat berpengaruh atau tidak terhadap lingkungan sekitarnya terancam, namun untuk membantu mereka mengatasi dan konteks dimana stres terjadi, akan tetapi stres kerja tidak boleh terjadi karena akan mengganggu seorang karyawan dalam pekerjaannya, dan akan mengganggu kepribadian dari tiap individu karyawan, pernyataan di dukung jurnal (PUSPITA, 2015:30). Stres yang terjadi seorang individu dengan peluang, tuntutan, atau bahkan sumber daya yang terkait dengan apa yang dirasakan oleh tiap individu. Namun stres kerja bisa juga bersifat negatif dan ada pula positif. Bahkan stres bisa di kategorikan stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja untuk stres tantangan seperti dengan hal yang baru yang belum pernah dicapai dan itu menjadi sebuah pacuan contohnya: menerima jabatan baru. Dari contoh tersebut dengan ketidak siapan untuk

menerima jabatan baru akan menimbulkan sebuah tekanan dengan menjadi tekanan dari individu menimbulkan stres yang kerja yang akan di hadapi.

Terkadang atasan bertindak secara sewenang dengan menekan para pekerja karena mereka menganggap bahwa dirinya yang paling unggul dan terkadang menindasai para pekerja yang hanyalah sebagai makhluk yang lemah dan dipandang. Reaksi yang diberikan seseorang dalam menghadapi stres menunjukkan karakter yang dimiliki dan dimana batas kemampuan seseorang karyawan mampu mengatasinya. Jika stres kerja tidak diatasi maka dalam jangka pendek akan berdampak pada menurunnya produktivitas kinerja seorang karyawan tetapi sebaliknya stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan karyawan akan memilih untuk berhenti bekerja, pernyataan di dukung oleh jurnal (PUSPITA, 2015:30) suatu bentuk reaksi yang terjadi pada seseorang, dalam fisik bahkan mental pada perubahan lingkungan yang mengganggu bahkan dirinya terancam, namun untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi, akan tetapi stres kerja tidak boleh terjadi karena akan mengganggu seorang karyawan dalam pekerjaannya, dan akan mengganggu kepribadian dari tiap individu karyawan. Stres yang terjadi seorang individu dengan peluang, tuntutan, atau bahkan apa yang dirasakan oleh tiap individu.

Kepemimpinan memiliki tugas agar dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dan memerintahkan karyawan untuk dapat bertindak positif, memotifasikan untuk mencapai tingkat percaya diri tercapai, pernyataan di dukung oleh jurnal (Wijayanti, 2012:3) Bahkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang berdasarkan stres kerja dan kepemimpinan yang di berikan

perusahaan kepada tiap individu dari karyawan. Kepemimpinan yang sesuai, dalam perusahaan membutuhkan manajemen yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan ada sector publik dan swasta didalam kedua sector tersebut di butuhkan kepemimpinan yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan atau tidak nya perusahaan tersebut tidak lepas pula dari hasil kinerja karyawan yang bekerja sesuai kemampuan perindividu dengan dorongan dari kepemimpinan yang baik.

Menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki tugas untuk memimpin karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan arahan yang di berikan oleh kepemimpinan. Seperti di PT Mitra Dinamis Sejahtera memiliki seseorang pemimpin untuk mengatur proses kerja karyawan atau bawahan nya. Agar dapat bekerja baik untuk perusahaannya dan mengerjakan secara tepat berikan di masing - masing karyawan, pekerjaan karyawan harus lah di pimpin dari atasan agar tidak timbul stres kerja di karenakan beban kerja yang membingungkan dan bantuan dari team agar pekerjaan dapat di hasilkan dengan sempurna.

Berbagai hambatan akan muncul yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan kepemimpinan merupakan bagian paling penting untuk dapat mengatur atau memberikan masukan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang membentuk kinerja karyawan bawahan yang lebih baik lagi, kepemimpinan yang dapat memberikan contoh kepada karyawan agar mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal, pernyataan di dukung oleh jurnal (Novitasari, 2016:3). Kepemimpinan berdampak cukup besar di dalam organisasi bahkan di perusahaan. Tiap perusahaan memiliki suatu

pemimpin yang di percaya untuk bertanggung jawab dengan jalan nya perusahaan itu,

PT Mitra Dinamis Sejahtera memiliki hasil kinerja karyawan yang bagus membantu untuk kemajuan dari perusahaan PT Mitra Dinamis Sejahtera sekarang menjadi salah satu Perusahaan Solusi Fire & Safety terkemuka di Batam - Indonesia, menyediakan solusi keselamatan total. Pengan semua produk dan layanan yang ada dalam Sistem Alarm Kebakaran, Layanan Pemadam Kebakaran, Alat Pemadam Kebakaran, Fire Hydrant yang berpengalaman di stasiun layanan. PT Mitra Dinamis Sejahtera merupakan salah satu perusahaan pertama yang ada di Kepulauan Riau dengan memiliki anak cabang perusahaan di Tanjung Pinang dan memiliki perusahaan yang berada di bawah PT Mitra Dinamis Sejahtera dapat di tampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Nama anak perusahaan PT Mitra Dinamis
Sejahtera**

No	Nama Perusahaan
1	PT. Mitra Dinamis Sejahtera
2	CV. Mitra Abadi
3	CV. Mitra Engeneering
4	CV. Mitra Dinamis

Sumber: PT Mitra Dinamis Sejahtera

Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga dinyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan hasil kerja yang bagus akan membuktikan bahwa kinerja yang diberikan bagus. Berikut seluruh masa kerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera:

**Tabel 1. 2 Persentasi jumlah karyawan periode tahun 2011
- 2018**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan
1	2011	200	0%
2	2012	225	12,5%
3	2013	233	3,5%
4	2014	228	0,22%
5	2015	250	9,64%
6	2016	235	0,06%
7	2017	228	0,29%
8	2018	223	0,21%
Total		1.822	

Sumber: PT Mitra Dinamis Sejahtera

Pertumbuhan karyawan yang terjadi di tiap tahun mengalami perubahan dan pergeseran jumlah karyawan dan mengalami naik turunnya pertahun. Hasil kerja yang tidak sama semestinya yang mengalami perbedaan tiap tahun di karenakan jumlah karyawan yang berkurang atau bisa bertambah. Seperti yang terjadi di tahun terkahir 2015 (9,64%) di tahun 2016 (0,06%) mengalami penurunan yang cukup banyak tapi akan tetapi di tahun 2017 (0,29%) mengalami kenaikan yang cukup besar dari tahun sebelumnya, namun di tahun 2018 mengalami sedikit penurunan (0,21%). Jika ditelusuri lebih dalam perputaran karyawan yang naik turun, dan tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi di tiap pekerjaan dan peraturan yang di berikan perusahaan. Seperti pemotongan gaji sebesar 7% bagi tiap karyawan yang melakukan telat dan tidak memberikan keterangan di denda Rp 150.000 . Namun hal ini di rasa terlalu ketat yang di rasa kan bagi karyawan.

Kurangnya perhatian dari atasan untuk mendengarkan bawahan yang menjadi salah satu penyebab karyawan tidak betah dalam bekerja yang maksimal dan akhirnya berhenti dari perkejaan tersebut. Dari penjelasan di atas dapat di tarik garis besar terdapat 3 masalah yang terjadi di dalam perusahaan ini, yaitu masalah stres kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Masalah pertama dalam perusahaan ini yaitu stres kerja. Banyak karyawan di perusahaan ini yang sering mengeluh stres dalam menghadapi perkerjaan dan merasa tidak nyaman serta tertekan karena berbagai sebab, yaitu oleh suasana ruang kerja yang sempit, pekerjaan yang tidak jelas yang selalu diberikan pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab, laporan yang semakin rumit dan banyak dan

jumlah karyawan yang banyak berkurang oleh perusahaan sehingga pekerjaan karyawan sebelumnya dan di serahkan karyawan yang lain. Masalah kedua dalam persahaan ini yaitu kepemimpinan beberapa dari karyawan yang berfikir bahwa beberapa atasan mereka, kepemimpinan yang masih rendah dalam perusahaan karena bebagai sebab, yaitu atasan yang tidak perhatian terhadap bawahan, pembagaian tugas yang kurang jelas siapa yang melakukannya, beberapa atasan tidak memberikan petunjuk yang jelas serta komunikasi yang kurang baik antara beberapa atasan dengan bawahan.

Masalah ketiga yaitu kinerja karyawan masalah di perusahaan ini yang menunjukan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah, sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam pembuatan laporan kerja, karyawan yang jarang memeriksa kembali hasil pekerjaan dan hubungan kerja sama yang kurang baik antar divisi. Banyak hal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, misalnya kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan, ketidakjelasan informasi dari atasan, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan kurangnya komunikasi. Latar belakang masalah yang ada di perusahaan PT Mitra Dinamis Sejahtera yang di jelaskan di atas membuat penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Disini peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara sters kerja, Kepemimpinan dan kinerja karawan dalam suatu hubungan kualitas. Maka peneliti ini di susun judul **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA DINAMIS SEJAHTERA.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera yang tidak stabil.
2. Penurunan semangat kerja dan sifat malas pada diri karyawan.
3. Kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan di PT Mitra Dinamis Sejahtera.
4. Tingkat stres karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera berbeda - beda tergantung pada masing - masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menyadari masih banyak informasi - informasi yang belum dipaparkan, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dalam melakukan ini, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya membahas tentang stres kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera di Kota Batam Berkaitan dengan pengambilan populasi, peneliti membatasi hanya dilakukan pada karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah di batasi masalah apa yang di teliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian dengan memberikan latar belakang dan penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan di teliti, tersebut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera.
3. Untuk mengetahui stres kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamis Sejahtera.

1.6. Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melakukan penelitian ini peneliti mengharap kan agar dapat menajdi sumber informasi dan menambah wawasan agar menjadi salah satu gambaran dalam masalah stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kinerja karyawan untuk perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Perusahaan

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi perusahaan khususnya PT Mitra Dinamis Sejahtera adalah memberikan informasi tentang bagaimana kinerja karyawan yang memperngaruhi perusahaan

2. Bagi pihak akademis

Manfaatnya agar penulis bisa lebih memahami tentang sistem kerja karyawan PT Mitra Dinamis Sejahtera dan juga bisa mempetik sedikit pelajaran dari yang di teliti oleh penulis.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh Stres, Kepemimpinan, Dan Kinerja karyawan pada perusahaan.