

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini dengan adanya perkembangan era globalisasi yang begitu pesat. Perusahaan harus lebih mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab perkembangan dan persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat terjadi karena adanya rangka memajukan perusahaan. Perusahaan berkompetisi untuk menunjukkan kompetensi yang terbaik dari masing-masing perusahaan. Dalam memajukan kesejahteraan perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam menerapkan produktivitas kerja yang baik dan efisien untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bagian terpenting di dalam perusahaan karena menjadi mediator antara karyawan dan perusahaan. MSDM mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM di dalam perusahaan mulai dari proses perekrutan hingga dengan penilaian kinerja.

Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja pegawai yang merupakan sumber daya terpenting bagi perusahaan, yaitu orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2008).

Menurut Lijak poltak sinambela (2011 hal: 480) menjelaskan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya.

Karyawan merupakan sumber daya yang berpengaruh pada perusahaan karena merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting untuk menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan berprestasi. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan pekerjaannya. Karena kinerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu

diperhatikan untuk meningkatkan probabilitas perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain yaitu gaya kepemimpinan transaksional, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, budaya kerja dan masih banyak lagi lainnya.

Karyawan merupakan sumber daya yang berpengaruh pada perusahaan karena merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting untuk menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan berprestasi. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan pekerjaannya. Karena kinerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan probabilitas perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain yaitu gaya kepemimpinan transaksional, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, budaya kerja dan masih banyak lagi lainnya.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta**

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas pekerjaan	100%	80%	72%	78%
2	Kualitas pekerjaan	100%	80%	75%	78%
3	Disiplin	100%	85%	80%	76%
4	Kehadiran	100%	84%	78%	77%
5	Hasil kerja	100%	84%	78%	78%
Rata-rata			82,6%	76,6%	77,4%

*Sumber: data diolah oleh peneliti dari HRD PT Kopi dibawahtangga Jakarta*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa PT Kopi dibawahtangga Jakarta mengalami penurunan kinerja karyawan, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 82,6%, dan pada tahun 2020 persentase kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 76,6% dan pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 77,4%. Terjadi fluktuasi kinerja karyawan di PT Kopi dibawahtangga Jakarta dalam waktu kurun waktu 3 tahun dan kecenderungannya terjadi penurunan.

Berdasarkan observasi dan fenomena yang terjadi bahwa gaya kepemimpinan transaksional, stres kerja dan motivasi kerja karyawan disinyalir perlu dikelola dengan baik atas adanya indikasi kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang fluktuatif oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian pada PT Kopi dibawahtangga Jakarta dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kopi Dibawahtangga Jakarta”.

## **B. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

Peneliti ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

## 2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kopi dibawahtangga Jakarta.

