

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan tentu dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perlu adanya manajemen yang baik, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat dengan baik mengorganisir, mengarahkan, menggerakkan faktor-faktor penting yang ada di dalam organisasi. Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan menuntut karyawan harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan tentu akan memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan. Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawanpun membutuhkan tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul tekanan itu menjadi terlalu sering atau ketika hanya satu sumber tekanan terlalu besar dan tidak bisa diatasi ini akan menjadi masalah. Pengaruh terhadap kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya perusahaan. Selain itu kinerja karyawan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mendapatkan prestasi kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan dapat memaksimalkan memerlukan perhatian dan pengolaan yang baik terhadap tugas karyawan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Perusahaan juga harus memberikan perhatian yang maksimal bagi karyawan, terutama perhatian yang berhubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan serta kesejahteraannya guna menciptakan komitmen dan loyalitas karyawan dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan

mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, kompensasi, kompetensi, reward, dan bonus untuk karyawan.

Menurut Sasono (2004), mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkatan rendah sama pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Adapun menurut buku (Motivasi Dan Kinerja Karyawan 2022) (Dyah Handayani Dewi) dampak positif stres adalah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawanpun butuh tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul dan tekanan itu menjadi sering dan berdampak besar serta tidak bisa diatasi, ini akan menjadi masalah. Stres kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi terutama keterkaitannya dengan karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh stres terhadap kinerja sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya organisasi. Organisasi harus mencapai kinerja yang baik untuk dapat mempertahankan organisasinya.

Kinerja karyawan yang baik dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun berakibat pada kerugian organisasi. Di Indonesia stres telah menjadi bagian hidup dari para pekerja. Dunia pekerjaan begitu akrab dengan tekanan yang sering kali membuat orang merasa stres. Sejumlah faktor pemicu stres, seperti kemacetan lalu lintas, tekanan dari atasan, persaingan antar karyawan, tidak tercapainya target dalam jumlah tertentu, ditambah dengan ketidak stabilan dalam bidang ekonomi membuat tekanan stres semakin bertambah.

PT Sicepat Ekspres yang bergerak di bidang pelayanan jasa, menuntut para karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pelayanan yang prima. Tuntutan yang diberikan oleh organisasi untuk memberikan pelayanan yang prima terkadang menciptakan stres kerja karyawan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang di berikan perusahaan kepada karyawan dengan menuntut karyawan harus terus bekerja

dengan batas waktu yang ditentukan, tentu akan memicu stres pada karyawan. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja diperusahaan.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Pt Sicepat Ekspres Depok Sortation

No.	Aspek Penilaian	Target	Karyawan		
			2020	2021	2022
			Presentase	Presentase	Presentase
1.	Kualitas Kerja	100%	90%	91%	90%
2.	Kuantitas Kerja	100%	92%	90%	88%
3.	Efisiensi Kerja	100%	93%	92%	89%
4.	Efektifitas	100%	89%	88%	90%
	Rata-rata	100%	91%	90,25%	89,25%

Sumber: Hasil Pengolahan Data di Olah Peneliti Divisi HR

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil data penilaian kinerja pada tahun 2020 ialah 91%, tahun 2021 ialah 90%, dan 2022 ialah 89%. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwasanya data kinerja karyawan mengalami penurunan pada penilaian kinerja sejak tahun 2020 hingga tahun 2022. Secara umum bisa diperoleh simpulan kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres Depok Sortation belum maksimal dikarenakan tidak mencapai target kinerja Karyawan 100%. Penilaian kinerja yang menunjukkan belum tercapainya target kinerja diprediksi sebagai penyebab antara lain Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Kepuasan Kerja.

Dengan demikian, peneliti bisa melihat dari presentase penilaian kinerja karyawan yang memberikan pernyataan belum meningkat. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa faktor ataupun kegiatan yang belum terpenuhi secara menyeluruh dan maksimal dengan ketentuan perencanaan. Didasarkan pada latarbelakang permasalahannya, penulis tertarik untuk melangsungkan kajian lebih jauh serta mendalam dengan mepergunakan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Depok Sortation”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan seksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Depok Sortation ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Depok Sortation ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Depok Sortation ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Depok Sortation
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Depok Sortation
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Depok Sortation

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian secara umum diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat dan khususnya kepada:

1. Penulis
 - a. Menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji.
 - c. Sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana di bidang Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan untuk

lebih memberi perhatian kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat maksimal dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi Pustaka serta dapat dijadikan sebagai referensi bacaan bagi akademisi.

