

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang berkembang saat ini dan semakin maju, setiap individu memiliki berbagai macam aktivitas dan kesibukannya yang beragam. Dalam keadaan yang serba cepat dan serba modern ini, terkadang memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang diluar kemampuannya. Dimana keadaan tersebut menuntut setiap individu untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan cepat dan tepat, agar bisa memberikan hasil yang terbaik dan maksimal. Kondisi seperti ini, sering kali menyebabkan seseorang merasa tertekan.

Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang harus bekerja adalah kebutuhan hidup sehari-hari yang perlu dipenuhi, serta kebutuhan untuk menunjang gaya hidupnya dalam berkeluarga dan bersosialisasi. Adanya keinginan seseorang untuk mendapatkan sesuatu hal yang dikehendaki adalah salah satu faktor lainnya yang membuat seseorang harus bekerja. Kemudian keadaan lingkungan disekitar dapat membuat seseorang termotivasi untuk menjadi individu yang pekerja keras dan dipandang sebagai pribadi yang baik. Untuk itu, setiap individu akan mencari pekerjaan atau perusahaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Setiap perusahaan akan berusaha mencari dan memilih calon pegawainya dengan selektif, untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Dengan harapan, pegawai tersebut dapat memberikan prestasi kerja yang bagus pula kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki

standar yang cukup tinggi atau kriteria sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan kepada setiap pegawai yang akan bekerja. Melihat aktivitas perusahaan yang cukup kompleks, pada prosesnya tentu dibutuhkan konsentrasi yang cukup tinggi. Untuk itu perusahaan harus mempersiapkan seluruh sumber daya manusia yang ada dengan mengerahkan keahlian, kemampuan, pemikiran, tenaga, serta waktu yang dimiliki dari setiap pegawainya. Situasi demikian cenderung akan menimbulkan stres pada pegawai, sehingga berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kemudian menyebabkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Cartwright dan Cooper (dalam Mangkunegara, 2008:179) mengemukakan, stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja pegawai perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan, agar potensi-potensi yang dapat merugikan perusahaan dapat segera diatasi. Akibat adanya stres, yaitu pegawai menjadi gugup, merasakan kecemasan yang cukup tinggi, peningkatan pada emosi mempengaruhi proses berfikir, dan kondisi fisik pada individu tersebut. Menurut Gibson dkk. (1996:339), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan dari jurnal penelitian yang sudah dilakukan terdahulu, terdapat beberapa penelitian mengenai pembahasan ini. Menurut Rosita (2012) menyimpulkan bahwa, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Namun Abdillah dan Wajdi (2011) dalam jurnal penelitian menyatakan bahwa, ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Sedangkan didalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) disimpulkan bahwa, variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian salah satu faktor lain yang dapat menentukan kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Secara teoritis, kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang atasan akan memotivasi bawahannya untuk dapat berprestasi. Sehingga setiap pemimpin akan menunjukkan gaya kepemimpinannya yang sesuai, melalui sikap, tingkah laku, dan ucapan.

Menurut Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan menurut Thoha (2003:303), gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang

biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Jadi, tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan, mengawasi, serta memberikan motivasi kepada pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Didalam jurnalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wiranata (2011), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 53,29% terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sari, Muis, Hamid (2012), menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan. Selanjutnya Harianto, Wiguna, Rahmadi (2008) menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan sifat positif terhadap kinerja.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja pegawai dapat mengalami penurunan, disebabkan adanya motivasi kerja didalam diri mereka yang menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. ketika seorang pegawai tidak merasa nyaman dengan struktur dan gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan, maka akan menyebabkan perubahan perilaku pegawai menjadi sering menunda pekerjaan, datang tidak tepat waktu, adanya pengaduan atau keluhan. Sehingga menimbulkan kinerja yang buruk dan dapat merugikan perusahaan.

Menurut Widodo (2006:78) mengatakan bahwa, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan

hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan definisi tersebut, kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Kinerja setiap pegawainya akan mencerminkan bagaimana kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Seseorang yang memiliki kemampuan, berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (1996:46), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa, dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan. Sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Menurut Mahsun (2006:25) mengemukakan bahwa, kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (*strategic planning*) pada suatu organisasi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan memperbaiki kinerja dan meningkatkan kinerja pegawainya merupakan upaya perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas dari perusahaannya tersebut. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja secara rutin dan berkala.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang teknologi informasi, telekomunikasi, dan jasa konstruksi yang bernama PT. Inatel Nusantara. Perusahaan yang berpusat di Sanur-Bali ini, berkontribusi dalam infrastruktur telekomunikasi pada beberapa lokasi di Indonesia. Sesuai dengan visi perusahaan yang menyebutkan bahwa, menjadikan perusahaan profesional dibidang teknologi, telekomunikasi, serta jasa konstruksi yang mengedepankan mutu pelayanan dan kompetensi dalam menghadapi persaingan global untuk memberikan kekuatan kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*). Misi dari perusahaan ini adalah mengembangkan dan menyediakan layanan yang berkualitas pada bidang teknologi informasi dengan fokus kepada pemenuhan kepuasan pelanggan. Hal ini tentunya menjadi tugas yang cukup berat bagi seluruh pegawai pada perusahaan ini, untuk dapat bisa bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian yang dikemukakan diatas, penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih lanjut mengenai masalah tersebut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI KASUS PADA PT. INATEL NUSANTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan didalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Inatel Nusantara?

2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Inatel Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Inatel Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Inatel Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Inatel Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Inatel Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Kiranya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya konsep atau teori khususnya mengenai stres kerja dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berarti bagi manajemen perusahaan yang diteliti dalam mempertahankan strategi perusahaan. Penelitian ini kiranya dapat menggambarkan sejauh mana stres kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut.

