BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi.Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memilki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Bank Central Asia Tbk cabang Kcp Pondok Indah yang merupakan perusahaan jasa keuangan perbankan yang memiliki visi menjadi bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia. Hal ini tentu saja harus didukung dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Bagi PT. Bank Central Asia Tbk, mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-

kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dan tingkat stres kerja yang ditekan dengan sistem kerja yang baik.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawannya adalah kepemimpinan *(leadership)*. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang dapat menjadi pemimpin *(leader)* melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya *(followers)* dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha, dalam jurnal analisis Rahmila Sari, et.al, 2012:88). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehinga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu perilaku yang harus di miliki oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku karyawannya guna menjadi karyawan yang lebih berkualitas. Gaya kepemimpinan

cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannnya. Namun dari pengamatan penulis kepemimpinan di PT BCA TBK Cabang Kcp Pondok Indah masih kurang, karena pemimpin di sana masih memiliki perilaku otoriter yaitu dalam mengambil keputusan sendiri, dan tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan ide, saran atau pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, dalam jurnal analisis Sahlan, et.al, 2015:53).

Lingkungan kerja fisik pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcp Pondok Indah yang didapat dari observasi awal terlihat dari ruang penyimpanan file yang terasa lembab karena tidak ada jendela sebagai sirkulasi udara dan ruangan tidak memiliki *air conditioner*, penerangan lampu pun masih terasa kurang di setiap ruang kerja dan pembagian alat tulis kantor yang sering terlambat dari divisi stock yang menghambat kelancaran kinerja karyawan, selanjutnya ketersediaan tempat sampah yang masih kurang juga menghambat kinerja karena membuat lingkungan kerja menjadi kurang bersih.

Sunarni dan Istanti dalam jurnal Rahmila Sari (2012:19) penelitiannya menemukan bahwa motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera. Indikator stres dalam penelitian ini adalah fisik, psikis, dan perilaku yang akan diukur. Karena berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis selama penulis bekerja di PT. Bank Central Asia Tbk di Cabang Kcp Pondok Indah diketahui bahwa kinerja karyawan menurun diakibatkan sulitnya untuk mengambil cuti untuk istirahat karyawan dan lembur kerja yang terlalu sering mengakibatkan kesehatan menurun.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Veitzel (2010:19).

Penelitian dengan menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan, salah satunya yang dilakukan Syamsusuddin dalam jurnal Rahmila Sari, et.al, (2012:88) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan dan pertumbuhan usaha. Dan menurut Sumarni dan Istanti dalam jurnal Rahmila Sari, et.al, (2012:19) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera.

Karena kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja merupakan hal yang sangat kompleks dan kinerja karyawan merupakan pilar utama dalam kesuksesan

perusahaan maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mengangkat judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis sebutkan diatas, perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja (variabel bebas) dengan kinerja perusahaan (variabel tetap) sebagai berikut :

1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Ada pun kegunaan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja (variabel bebas) dengan kinerja perusahaan (variabel tetap) sebagai berikut :

1) Bagi penulis.

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Universitas Satya Negara Indonesia.

2) Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada karyawannya sendiri.

3) Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan dan sumber literatur penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA TBK Cabang Kcp Pondok Indah.