

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia atau sering disebut dengan *human resources*, merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain. Hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Sadili, 2006: 21-23).

Karyawan atau sumber daya lama dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Karena karyawan

dapat berperan sebagai perencana, pengubah serta pengendali sumberdaya yang lainnya dalam suatu organisasi. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Manullang, (2004: 19) bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau efektif yaitu apabila telah mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Prawirosentono, (2002: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Karena kinerja karyawan merupakan faktor penting dan paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kinerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja karyawan, dedikasi serta kecintaan dan kedisiplinan kerja karyawan tinggi.

Usaha yang dapat dilakukan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan diantaranya ialah dengan memperhatikan kondisi kerja karyawan. Kondisi kerja menurut

Mangkunegara, (2005: 105) ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Sehingga kondisi kerja akan mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan itu sendiri dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan juga dianggap penting sebagai cara komunikasi pimpinan kepada bawahannya. Menurut Rachmadhany, (2011: 3) adanya pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam pengarahan kepada para karyawannya adalah faktor penting efektivitas seorang manajer. Agus Dharma dalam Nawawi, (2003: 115) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola atau tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba untuk memengaruhi orang lain. Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan menurut Tjiptono, (2001: 161) adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Selain kondisi kerja dan gaya kepemimpinan, manajer perlu untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya. Apabila stres kerja karyawan tidak diperhatikan oleh manajer, maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal, sehingga output perusahaan menjadi kurang baik kualitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menganggap bahwa faktor kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja merupakan hal penting yang

dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI BOYOLALI”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Diantara faktor kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja, manakah yang lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dominasi pengaruh kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi perusahaan
  - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Dapat dijadikan sebagai salah satu tolok ukur tingkat kinerja karyawan.
  - c. Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.
2. Bagi akademisi
  - a. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
  - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika.
  - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penyusunan penelitian yang serupa dan lebih mendalam.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan dari skripsi ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang uraian teori yang antara lain pengertian kondisi kerja, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian stres kerja, pengertian kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, populasi dan sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan metode analisis data.

### **BAB IV          ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji hipotesis, dan pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan penelitian, keterbatasan dalam penelitian serta saran.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN