BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manjemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013).

Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan.Menurut Robbins (2008) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang

ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Stres kerja kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam kaitanya dengan kinerja karyawan. Stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat stress yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunya kinerja karywan.

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi, 2009). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahanya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Memiliki fungsi strategis yaitu menyediakan air bersih untuk masyarakat. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Namun penyediaan air untuk masyarakat masih dihadapkan pada masalah yang sampai saat ini belum dapat diatasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut adalah rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan terhadap konsumen. Motivasi yang tinggi serta gaya kepemimpinan yang baik dan didukung lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang tinggi dapat memicu stress kerja yang akan berdampak terhadap menurunya kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul:

“ PENGARUH STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI KANTOR PDAM KABUPATEN GROBOGAN).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM kabupaten Grobogan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Peneliti

   Sebagai sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

   Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variable penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, pembahasan dari analisis dan data implikasi.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.