

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk survive menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan aset utama. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap

efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen biasanya diartikan sebagai proses mencapai hasil melalui dan dengan orang lain dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya (Ernie, 2008:6).

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola ber-bagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Veithzal Rivai (2015:1) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

PT. Aman World Logistics Surabaya adalah Perusahaan Jasa Pengiriman Barang, yaitu penyedia layanan transportasi terpadu (Multimoda), dengan menggunakan kombinasi berbagai mode transportasi darat, laut dan udara, mulai

dari pemuatan barang, pengepakan, penyimpanan dan pengantaran sampai sepatutnya disampaikan pada titik akhir tujuan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah terjadinya stres kerja.

Menurut Hermita (2011:17) memberikan pendapat yang berbeda, menurutnya Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang, sedangkan

Menurut Vaithzal Rivai (2010:308) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Selain stres kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2011:99) memberikan pendapatnya tentang konflik kerja, menurutnya konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi, sedangkan

Menurut Hasibuan (2010:199) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Selain kedua faktor diatas, yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:2) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dengan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi, sedangkan

Menurut Kartono (2011:57) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Menurut hasil penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu dari Novita Angela Mamahit (2016) yang mengatakan bahwa stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dari Yani R Lesimanuaya (2013) yang mengatakan bahwa Stres Kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua dan Konflik Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.

Dari uraian diatas penulis mengangkat judul :

“ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aman Word Logistics Surabaya ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ?
2. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ?
4. Apakah stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ?
5. Manakah diantara stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya.

5. Untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Menambah informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lain.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai referensi tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian pada bidang yang sejenis.

3. Aspek Praktis

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor yang ada didalam diri karyawan dan luar karyawan salah satunya stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan.