

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, ketika perubahan lingkungan organisasi semakin menjadi kompetitif, sebagai akibatnya perubahan lingkungan menuntut organisasi dan perusahaan agar bersikap lebih responsif yang mana akan sanggup bertahan dan terus berkembang. Sehingga, untuk mendukung perubahan lingkungan organisasi yang semakin menjadi kompetitif ini diperlukan adanya perubahan individu. Namun, proses menyelaraskan perubahan individu menggunakan perubahan lingkungan organisasi tidaklah mudah.

Biasanya, pekerjaan sumber daya manusia telah dilaksanakan dalam cara yang terbagi-bagi. Kelompok staf menekankan terhadap upaya untuk menyediakan orang baru yang memenuhi kualifikasi. Bagian penggajian berusaha untuk menjaga keseimbangan gaji dan tunjangan untuk semua karyawan. Bagian pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan baru. Setiap kelompok tampak tak kenal dengan yang lainnya, bekerja secara independen untuk mencapai tujuan pribadinya. Ini tidaklah efisien berkaitan dengan pengoptimalan hasil kerja organisasi. Hal ini adalah tanda sebuah unit yang tidak menyadari tujuannya yang lebih tinggi, yaitu pertumbuhan modal sumber daya manusia. Dalam hal ini pemimpin sebagai panutan dalam organisasi harus memulai terlebih dahulu dalam perubahan, lantaran dari tingkat yang paling atas merupakan penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Keberadaan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk mengukur prestasi dan kemajuan perusahaan itu sendiri,

sehingga menjadikan acuan pada periode-periode yang akan datang selanjutnya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bagian yang sangat menarik sehingga sangat krusial karena telah terbukti bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sulit tercapai. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa bangga dan puas terhadap prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja mereka sendiri yang diberikan untuk perusahaan. Karena pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku, seorang karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Sikap dan mental perilaku tersebut yang merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan pada saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dikerjakan pada masa lalu, dan untuk pekerjaan yang akan datang harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dikerjakan pada saat ini.

Pada era saat ini, dimana sumber daya manusia dituntut untuk menjawab tantangan globalisasi, yaitu untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal, mengingat dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia yaitu sangat mengarah terhadap kompetensi. Maka, kinerja karyawan sangat menentukan kemampuan manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan wajib memiliki kompetensi yang dibutuhkan supaya perusahaan tetap hidup dan berkembang, misalnya seperti perusahaan yang lain. Dengan terciptanya keunggulan yang kompetitif dalam suatu perusahaan merupakan peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya setiap orang belum memanfaatkan potensi diri mereka secara penuh, mereka tidak menyadari bahwa potensi yang dimiliki sangat luar biasa. Berikut merupakan tugas manager dalam memanfaatkan

dan melatih sumber daya itu dengan sedemikian rupa untuk tercapainya tujuan perusahaan. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat penting bagi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan kelangsungan berdirinya suatu perusahaan. Sehingga peran manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh besar dalam hal ini.

Terdapat macam-macam karakteristik dan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin, sehingga pada umumnya pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi dan memotivasi kinerja bawahannya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan baik dalam kualitas dan kuantitas. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya mengedepankan kinerja karyawan namun harus memperhatikan kesejahteraan dan perasaan karyawan yang di pimpin. Dalam hal ini stress kerja yang dialami oleh karyawan bisa sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Stres adalah bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dengan mudah dihindari karena stres dapat terjadi pada setiap waktu dan dapat dengan mudah menyerang setiap individu. Ketika manusia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, ia akan cenderung mengalami stres, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Jika stress dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius dari perusahaan, akan membuat karyawan ketika bekerja menjadi tidak nyaman bahkan menjadi tertekan, sehingga karyawan menjadi tidak termotivasi yang berdampak pada pekerjaan yang terganggu dan tidak optimal.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh mereka pada perusahaan dalam membantu mewujudkan impian perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai hasrat untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi tersebut bukan hanya mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga mempengaruhi kondisi mental para karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Terkadang permasalahan dalam kompensasi adalah pemimpin yang memberikan kompensasi terhadap setiap karyawan dengan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan karena telah berusaha meningkatkan kinerjanya.

Dewasa ini, semakin tinggi tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan dalam tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pada tahun 2007 PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi yang merupakan *dealer* kaca resmi PT. Asahimas Flat Glass. Tbk mengalami kemunduran yang signifikan dikarenakan masalah internal. Maka dari itu, saham milik PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi dijual. Saham tersebut dibeli oleh perusahaan yang bergerak dibidang yang sama yaitu PT. Samihasa Kita yang bertempat di Semarang – Jawa Tengah. Sehingga, secara tidak langsung PT. Bintang Adyapastika Glass merupakan anak cabang PT. Samihasa Kita. Oleh karena itu, kepemimpinan pun menjadi beralih dan berganti. Namun PT. Bintang Adyapastika Glass tetap menjadi distributor kaca merk asahimas milik PT. Asahimas Flat Glass. Tbk yang berlokasi di Sidoarjo – Jawa Timur. Dengan nama perusahaan yang berganti tiga kali serta berganti manajemen dua kali namun PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi telah menjadi distributor kaca dari tahun 1983 sampai sekarang. Produk yang dipasarkan oleh PT. Bintang Adyapastika

Glass antara lain adalah *Float Glass* dan *Mirror* dengan ukuran tebal dan ukuran kaca yang berbeda.

Setelah PT. Bintang Adyapastika Glass mengalami pergantian pemimpin, pemimpin berusaha memulihkan keadaan sehingga PT. Bintang Adyapastika Glass melakukan PHK kepada seluruh pegawai dan berganti nama perusahaan menjadi PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi. Dalam perubahan tersebut karyawan yang telah di PHK dipanggil kembali untuk menjadi karyawan, namun dengan sistem yang berbeda, yaitu penerimaan gaji setelah tunjangan dan pengurangan BPJS dengan total UMR Sidoarjo pada tahun tersebut dengan gaji pokok dibawah UMR dan THR diberlakukan satu kali gaji pokok.

Dari hasil latar belakang di atas terdapat permasalahan kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi terkait gaya kepemimpinan dan kompensasi karena pengaruh stress kerja pada perusahaan tersebut. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?

4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
5. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
6. Apakah melalui stress kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?
7. Apakah melalui stress kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.
3. Untuk menguji pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.
4. Untuk menguji pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.
5. Untuk menguji pengaruh signifikan antarastress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.
6. Untuk menguji pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.

7. Untuk menguji pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja di PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari 3 aspek sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian berikutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam bidang ekonomi. Penulis juga dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan pada jurusan Manajemen STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perkembangan ilmu pendidikan, terutama pada penerapan manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini memfokuskan PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak manajemen sebagai bahan masukan kinerja PT. Bintang Adyapastika Glass Abadi dalam rangka meningkatkan penanganan kinerja karyawan.