

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dari perusahaan, maka di perlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia yang benar secara profesional agar terdapat keseimbangan antara keperluan individu karyawan dan keperluan perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan akan menimbulkan kinerja karyawan yang diinginkan pula oleh perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, misalnya dalam ukuran kinerja karyawan, seringkali ditentukan oleh sejauh mana terdapat kesesuaian antara kebutuhan individu pegawai dan kebutuhan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan menuntut pula hak-hak mereka akan upah dan kesejahteraan, lingkungan kerja yang sesuai, waktu istirahat yang cukup, maupun penghargaan dan pengakuan dari perusahaan atas hasil karya mereka, sedangkan kebutuhan perusahaan adalah mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Sedarmayanti (2011:50)** adalah faktor kepemimpinan, dimana seorang manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Tentu dengan memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh setiap karyawannya memungkinkan timbulnya lingkungan kerja yang nyaman.

Karyawan di dalam perusahaan tentu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman agar terciptanya kinerja individu pegawai yang sesuai yang di inginkan oleh perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan tidak merasa nyaman dengan

lingkungan kerjanya seperti, tuntutan pekerjaan yang terus menerus diberikan dari seorang manajer, ketidak harmonisan satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan ketidak harmonisan dengan manajer. Situasi inilah yang sering kali memicu terjadinya stres kerja. Efek yang sering terlihat dari stres kerja adalah turunnya kinerja karyawan, turunnya produktifitas karyawan, dan turunnya semangat dalam bekerja. Tentu dengan timbulnya stres kerja yang di alami oleh karyawan akan merugikan perusahaan, dan dalam kondisi seperti inilah perusahaan harus jeli dalam mengantisipasi timbulnya stres kerja yang di alami oleh karyawan.

PT PLN (PERSERO) adalah sebuah perusahaan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia dan PT PLN (PERSERO) yang berada di daerah cimahi ini adalah kantor area, kantor area ini adalah di bawah kantor distribusi dan membawahi rayon-rayon yang ada di wilayah area cimahi.

Ketika melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di bagian SDM atau kepegawaian dan menanyakan mengenai apa yang menyebabkan timbulnya stres kerja bagi pegawai, pegawai itu pun menjawab ketika target perusahaan telah tercapai maka di tahun berikutnya target pun di naikan oleh perusahaan maka pegawai itu pun merasa mengalami stres kerja dan ketika melakukan wawancara dengan karyawan lainnya, mereka pun menjawab bahwa, kerjaan yang menumpuk atau kerjaan yang banyak yang di berikan oleh seorang atasan terkadang menyebabkan timbulnya stres kerja bagi karyawan tersebut. Di PT PLN (PERSERO) Area Cimahi terdapat beberapa jenis absensi diantaranya absensi bintang pagi, absensi sore dan absensi yang mangkir. Ketika melihat absensi yang mangkir dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Februari 2016 terdapat kenaikan jumlah karyawan yang mangkir, di tampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Tabel Karyawan Mangkir

TAHUN	BULAN	JUMLAH KARYAWAN MANGKIR
2015	Oktober	6 Orang
2015	November	10 Orang
2015	Desember	14 Orang
2016	Januari	21 Orang
2016	Februari	4 Orang

(Sumber : Bagian sdm/kepegawaian PT PLN (PERSERO) AREA CIMAHI)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan dengan salah satu karyawan di PT PLN (PERSERO) AREA CIMAHI dan juga dengan melihat tabel 1.1 terdapat kenaikan jumlah karyawan yang mangkir dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Februari 2016 dilengkapi dengan pernyataan salah satu karyawan PT PLN(PERSERO) Area Cimahi, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi karyawan yang mangkir, salah satu kemungkinannya yaitu dari gaya kepemimpinan yang di terapkan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan, sehingga ketidak sesuaian tersebut menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berimbas pada banyaknya karyawan yang mangkir.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dan tertarik untuk melakukan penyusunan Laporan Tugas Akhir dengan mengambil judul : **“PENGARUH GAYA KEMEPIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT PLN(PERSERO) AREA CIMAHI.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka terdapat beberapa permasalahan di atas yang dapat di ambil untuk di identifikasi sebagai penyusunan laporan untuk tugas akhir :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada PT.PLN (PERSERO) AREA CIMAHI ?
2. Bagaimana Stres Kerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) AREA CIMAHI ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) AREA CIMAHI ?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) AREA CIMAHI?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

Maksud dari penelitan adalah untuk membantu penulis dalam mengaplikasikan ilmu untuk memberi bahan bagi penyusun Tugas Akhir yang menjadi salah satu syarat untuk menempuh Manajemen S1 Program Studi Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada PT.PLN(PERSERO) AREA CIMAHI.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja karyawan pada PT.PLN(PERSERO) AREA CIMAHI.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) AREA CIMAHI
4. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN(PERSERO) AREA CIMAHI.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan yang diuraikan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang penerapan gaya kepemimpinan dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat semakin menambah wawasan keilmuan peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Agar dapat bermanfaat bagi pengambilan keputusan di perusahaan ini pada umumnya, maupun bagi Kepala Bagian SDM & Administrasi pada khususnya dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan untuk lebih baik lagi dan upaya untuk mengurangi stres kerja pada karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Pihak lain-lain

Dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda sehingga dapat memajukan disiplin ilmu yang diteliti.

1.5 Metode Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan laporan ini, penulis menggunakan Metode Deskriptif dan Verifikatif. Pengertian Metode Deskriptif menurut **Sugiyono (2012:110)** adalah :

“Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Menurut **Sugiyono (2012:113)** mengatakan bahwa :

“Metode Verifikatif adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika, sehingga dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.”

1.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian tersebut yang terdiri dari :

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka menurut **Sugiyono (2012:120)** adalah :

“Studi pustaka adalah kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis”.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

A. Wawancara Menurut (**Black & Champion, 2011:30) yaitu :**

“Wawancara adalah teknik penelitian yang paling sosiologis karena bentuknya yang berasal dari interaksi verbal antara peneliti dan responden dan juga cara yang paling baik untuk menentukan kenapa seseorang bertingkah laku, dengan menanyakan secara langsung.”.

B. Dokumentasi menurut (**McDonough dan Garrett, 2011:50) yaitu :**

“Dokumentasi adalah merupakan sejumlah bahan bukti yang terekam/tercatat yang memperlihatkan karakteristik-karakteristik dari sebagian atau semua dari suatu sistem manajemen, termasuk di

dalamnya seluruh berkas bahan bukti tentang pilihan-pilihan ataupun keputusan-keputusan yang pernah dibuat sebelumnya selama pengkajian suatu sistem.”(maksudnya, pembinaan dan pengembangan sistem informasi manajemen).

C. Kuesioner menurut **Suharsimi Arikunto (2013:60)** yaitu :

Menjelaskan kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

D. Observasi menurut **(Nurkencana, 2011:100)** yaitu :

Adalah suatu cara untuk mengadakan penilaian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis. Data-data yang diperoleh dalam observasi itu dicatat dalam suatu catatan observasi. Kegiatan pencatatan dalam hal ini adalah merupakan bagian daripada kegiatan pengamatan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) AREA CIMAHU yang beralamat jl. Jendral Amir Machmud No 675 Cimahi. Waktu penelitian dilaksanakan pada Januari 2016 sampai selesai.