BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha di bidang property dirasakan semakin maju pesat membawa dampak persaingan perusahaan yang semakin kompetitif. Situasi ini membuat terpacunya industri industri seperti keramik yang meningkatkan kapasitas produksinya guna memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Menurut Elly Sinaga, Ketua Umum Asosiasi Aneka Industri Keramik Indonesia (ASAKI) menyatakan bahawa prospek industri keramik akan berkembang seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan geliat industri properti yang masih akan terjaga. Pernyataan tersebut bisa dijadikan dorongan bagi industri keramik untuk meningkatkan kinerjanya melalui sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Majunya ilmu pengetahuan dan teknologi dengan sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan. Perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan banyaknya tuntuan yang lebiih tinggi terhadap setiap individu untuk mengingkatkan kinerja yang mereka miliki. Banyaknya jumlah aspek teknologi dan pemasaran dalam pemasaran jika tanpa aspek manusia di dalamnya, perusahaan tidak akan mencapai tujuan-tujuannya. Kemampuan/*skill* yang dimiliki sumberdaya manusia menjadi suatu syarat yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif. Perusahaan dapat berkembang memiliki banyak pekerja yang berkompeten dibidangnya namun jika perusahaan memiliki pekerja atau sumberdaya yang tidak berkualitas dan tidak memiliki skill maka akan menghambat pertumbuhan suatu perusahaan. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang, serta akan menghadapi banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerjakaryawan di dalamnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban dan tantangan yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi

pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah permasalahan ini secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan serta kemampuan organisasi perusahaan.

Menurut perkiraan terbaru yang dikeluarkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2017 ,2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaannya. Sekitar 2,4 juta (86,3 persen) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7 persen) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun, ada hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Menurut Hämäläinen *et al*(2017 : 7) Kecelakaan nonfatal diperkirakan dialami 374 juta pekerja setiap tahun, dan banyak dari kecelakaan ini memiliki konsekuensi yang serius terhadap kapasitas penghasilan para pekerja (*International Labour Organization).*

Karyawan adalah penunjang untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan, dalam hal pekerjaan karyawan akan menggunakan pikiran, perasaan serta keinginan-keinginan yang akan mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap yang muncul dari karyawan berupa prestasi kerja, kecintaan akan pekerjaannya, kinerja karyawan dll. Beberapa sikap karyawan yang akan muncul adalah kepuasan kerja, stress, dan frustasi yang di sebabkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainnya.

Dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 disebutkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja dilakukan salah satunya untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik secara fisik, psikis, peracunan, infeksi dan penularan. Penyakit akibat kerja sendiri terjadi akibat paparan faktor risiko yang terdapat di tempat kerja, seperti kondisi tempat kerja, peralatan kerja, material yang dipakai, proses produksi, cara kerja, limbah perusahaan dan hasil produksi. Salah satu dampak yang timbul akibat s t r e s kerja merupakan gangguan fisik dan emosional yang terjadi karena ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan.Hal tersebut dapat memicu terjadinya stress karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Suasana tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam menyebabkan terjadinya

stress kerja. Padahal stress kerja secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Stress kerja adalah tekanan yang didapatkan oleh karyawan tang berasal dari lingkungan kerja, tingkat kesulitan kerja dan sebagainya. Stres akan terjadi jika seorang individu/karyawan tidak mampu memahami apa yang menjadi kekurangan/keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini akan menimbulkan rasa frustasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari penyebab munculnya stres. Menurut Siddiqui dan Raja (2015 : 160) pada riset yang dilakukan menyatakan bahwasannya stress kerja memberi pengaruh positif pada intensi keluar, *job pressure* yang melebihi serta tegangnya suasana menjadikan karyawan berpikir akan keluar dari perusahaan. Suciati dan Marian (2015 : 1-5) menyatakan stress kerja memberi pengaruh positif pada intensi keluar, pandangan tentang stress kerja yang lebih tinggi akan menaikkan intensi keluar dari pegawai. Hal ini akan merugikan perusahaan secara tidak langsung dan menghambat rencana-rencana yang sudah dibuat untuk mencapai suatu target perusahaan. Tingkat stress yang tinggi akan membuat karyawan mengalami kebosanan, penurunan motivasi, kinerja yang semakin memburuk, dan sebagainya yang bersifat negatif.

Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpin. Pernyataan ini dipertegas oleh Hutson (2005 : 4) yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan contoh sikap yang baik dari seorang pemimpin memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2001 : 16). Pemimpin harus bisa mengarahkan karyawannya kepada hal-hal yang positif dan memberikan pelatihan kepada para karyawannya, agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih tinggi tinggi. Dalam

melakukan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki beberapa sifat kepemimpinan. Sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap keberhasilan untuk memimpin perusahaan atau organisasi. Menurut Davis dalam Rivai dan Mulyadi (2009 : 133) ada empat sifat-sifat kepemimpinan, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap-sikap hubungan manusia.

Permasalahan yang juga sering terjadi adalah motivasi kerja karyawan yang rendah, jika motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan itu rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas pada perusahaan tersebut seperti kualitas produksi yang buruk, timbulnya permasalahan internal, maupun tujuan kerja yang tidak tercapai target. Fakta data internasional secara global terlihat pada indeks pembangunan manusia atau *Human Development Index* (HDI) di tahun 2011, Indonesia berada pada peringkat 124 dari 187 negara. Peringkat ini berbanding jauh dengan negara tetangga lainnya yaitu Singapure (26), Brunei Darussalam (33), dan Malaysia (61) (Badan Pusat Statistik , pembangunan manusia Indonesia) . Bila kita bandingkan dengan negara tetangga kita, negeri ini masih tertinggal dalam keberhasilan untuk mengelola suatu perusahaan maupun sumber daya manusia. Hal ini menunjukan rendahnya motivasi kerja yang ada di banyak perusahaan di Indonesia (*International Labour Organization).*

Karyawan akan membutuhkan motivasi yang tinggi untuk meminimalisir dampak-dampak yang disebabkan oleh stress kerja. Menurut (Munandar, 2001) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujan tertentu. Motivasi akan sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu individu dalam menghadapi tekanan-tekanan di lingkungan kerja. Jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan rendah maka besar kemungkinan mereka akan mudah merasakan stress kerja dan akan menimbulkan resiko yang akan diterima oleh perusahaan. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih berfokus pada pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memberikan pelatihan kerja beserta motivasi-motivasi dalam hal pekerjaannya yang akan memberikan efek peningkatan kinerja karyawan. Pemberian motivasi juga harus sesuai dengan apa yang menjadi tekanan di dalam

pekerjaannya,sehingga karyawan akan lebih memahami dan dapat menyelesaikan masalahnya.

Salah satu masalah yang menarik untuk dibahas yaitu berkaitan dengan bagaimana stress kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja di dalam suatu perusahaan yang dialami oleh karyawan mampu menunjang kinerja karyawan. Permasalahan lain yaitu bagaimana seorang pemimpin didalam organisasi tersebut mampu memberikan pengaruh positif , mengurangi stress kerja dan menambah motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya demi perkembangan organisasi/pencapaian tujuan suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Perusahaan Keramik di Surabaya. Obyek penelitian ini adalah Perusahaan marmer dan batu granit. Analisis dalam penelitian ini akan memberikan pengetahuan tentang pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keramik di Surabaya?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keramik di Surabaya?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keramik di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keramik di Surabaya

2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keramik di Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keramik di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
   Hasil dari penelitian ini, memberi manfaat pemahaman terhadap analisis: Stres Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawa.
2. Manfaat Praktis
   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk perusahaan sebagai objek penelitian untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori: *Work Stress, Leadership ,Work Motivation* dan Kinerja Karyawan, serta pengembangan hipotesis, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang: profil responden penelitian. deskripsi variabel penelitian, pengujian validitas, uji reliabilitas, analisis data penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disetakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.