KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan mengenai mengapa topik dipilih sebagai bahan penelitian. Latar belakang masalah dalam skripsi ini akan berisi mengenai situasi di sekitar lingkungan kerja, dan juga fenomena-fenomena yang terkait akan stres kerja, gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan. Selain latar belakang masalah, akan dibahas juga mengenai identifikasi masalah, batasan masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Identifikasi masalah akan berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan mengenai masalah yang dibahas. Batasan masalah akan berisi mengenai batasan untuk mempersempit pertanyaan yang telah dibahas di identifikasi masalah. Batasan masalah berisi mengenai aspek tempat dan data obyek yang ditetapkan dalam penelitian. Rumusan masalah akan berisi mengenai inti dari batasan masalah. Tujuan penelitian mengenai apa yang ingin dicapai dari penelitian. Sedangkan manfaat penelitian merupakan uraian mengenai manfaat penelitian bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, perkembangan dunia usaha semakin berkembang pesat sejalan dengan ekonomi dan juga diikuti oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Persaingan dan tuntutan kerja pun semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga berpotensial menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut dengan stres.

Stres tentunya memiliki dampak positif serta dampak negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah berpeluang menjadi pendorong motivasi kerja. Sedangkan dampak negatifnya adalah penurunan motivasi yang dapat menjadi hambatan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama kaitannya dengan kinerja karyawan.

Perhatian terhadap kinerja karyawan sangatlah diperlukan untuk pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya kinerja yang menurun dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian, salah satu tantangan bagi manajemen perusahaan merupakan pengelolaan stres kerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak merasa termotivasi, yang membuat kerja karyawan tidak optimal sehingga kinerjanya terganggu yang berpengaruh pada prestasi kerjanya. Sedangkan dalam jangka panjang, bila stres kerja tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan begitu saja dapat membuat karyawan sakit atau bahkan mengundurkan diri.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pengelolaan akan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin berperan untuk menggerakkan karyawannya sehingga aktivitas dalam suatu perusahaan berjalan dengan lancar dan keberhasilan perusahaan dapat terealisasi. Kecocokan atau kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan karyawan menentukan bagaimana karyawan menanggapi tugas atau perintah yang diberikan. Gaya kepemimpinan harus disesuaikan untuk memacu semangat karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Peranan seorang pemimpin dalam kehidupan berorganisasi sangat dibutuhkan. Dalam kenyataannya, seorang pemimpin haruslah mampu untuk memberikan semangat dan motivasi kepada karyawannya sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan demikian para karyawan akan berusaha secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Demikian halnya dengan PT Mitra Abadi Autopart. PT Mitra Abadi Autopart merupakan perusahaan yang bergerak dalan perdagangan dan distribusi suku cadang kendaraan mobil yang didirikan sejak tahun 1977 dan berlokasi di Komp Ocean Park, Jl Raya Perancis GJ, GK, GI, Tangerang. PT Mitra Abadi telah mengembangkan bisnisnya dari perdagangan kecil-kecilan sehingga berhasil menjadi pemasok yang dapat diandalkan dan terpercaya. Sebagai perusahaan yang telah lama berada di bidang ini, konsistensi dalam kualitas produk dan kepuasan pelanggan telah menjadi tujuan utama dari PT Mitra Abadi Autopart.

Dengan mempunyai visi untuk menjadi perusahaan berskala nasional paling terpercaya dan terdepan dalam industri automotif, PT Mitra Abadi Autopart juga berkomitmen pada pemenuhan akan kebutuhan dan kualifikasi pelanggan. PT Mitra Abadi Autopart menentukan misi perusahaannya untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan, membentuk sumber daya manusia yang tangguh, unggul, dan bermartabat dalam pelayanan pada pelanggan, mengoptimalkan nilai perusahaan dan komunikasi terhadap pelanggan baik yang baru maupun pelanggan lama, dan juga meningkatkan lagi optimalisasi pengiriman distribusi barang. Visi dan misi yang telah ditentukan menjadi target perusahaan membuat para karyawan tentunya harus bekerja dengan keras guna mewujudkan target tersebut.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Setiap karyawan tentunya memiliki tingkat stres yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT Mitra Abadi Autopart. Dengan adanya target perusahaan yang menjadi prioritas utama, serta volume pekerjaan dan beban kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan, karyawan harus bekerja dengan keras guna menghasilkan kinerja yang optimal untuk dapat memenuhi tuntutan yang diberikan. Selain stres kerja hal lain yang berpengaruh penting terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT Mitra Abadi Autopart adalah gaya kepemimpinan. Apabila karyawan merasa gaya kepemimpinan yang diberikan atasan cocok dan sesuai maka kinerjanya pun dapat maksimal. Setiap perusahaan termasuk PT Mitra Abadi Autopart tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu peminimalisiran stres kerja dan juga adanya gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai sangatlah diperlukan.

Berdasarkan uraian singkat yang telah disampaikan diatas, maka penulis merasa perlu untuk mempelajari dan membahas mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan dengan topik penelitian dengan judul: "**Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Abadi Autopart**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah-masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi sumber stres kerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart?
2. Seberapa tinggi tingkat stres karyawan PT Mitra Abadi Autopart?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Mitra Abadi Autopart?

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

4. Bagaimana kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart?
6. Bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah batasan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart?

D. Batasan penelitian

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis melakukan pembatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT Mitra Abadi Autopart yang bertempat di Komp Ocean Park, Jl Raya Perancis GJ, GK, GI, Tangerang.
2. Variabel yang diteliti adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap pengaruhnya pada kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart.
3. Jumlah karyawan PT Mitra Abadi Autopart yang diteliti sebanyak 40 orang.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalahnya yaitu:

"Bagaimana pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart."

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak:

1. Bagi perusahaan: sebagai masukan dan bahan pertimbangan serta alternatif dalam menilai kinerja karyawan.
2. Bagi penulis: menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui penyesuaian penerapan teori stres kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja di salam perusahaan.
3. Bagi pembaca: untuk memberikan saran bagi peneliti selanjutnya agar lebih memahami akan pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie