

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Tingginya kualitas sumber daya manusia dapat mendorong dan membangun suatu perusahaan dengan cepat dan tepat, oleh sebab itu organisasi perlu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki saat ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya..

Perusahaan berharap hasil kinerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan dan tolok ukur kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas dan Ketetapan waktu. Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Perusahaan perlu lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dan tidak memberikan penekanan yang berlebihan terhadap karyawan, agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan sebaik mungkin.

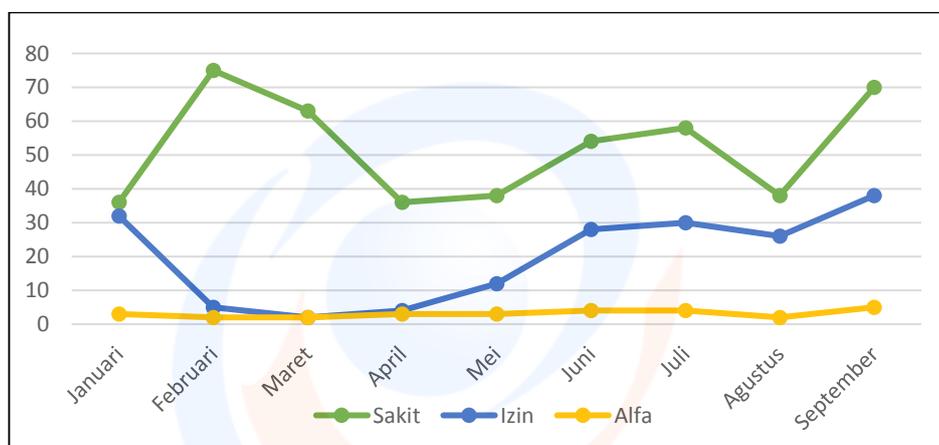
Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, sesuai dengan motto mereka yaitu “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. PLN membagi ke beberapa unit berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan atau pelaksana, transmisi, dan distribusi. Unit Pelaksana adalah Salah satu unit di bawah unit induk atau pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN dapat lebih terfokus dan langsung menyentuh pada masyarakat, seperti unit pelaksana pelayanan pelanggan (UP3) yang ada di area Bandengan. Pada UP3 PLN Bandengan yang berjumlah 84 karyawan, kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik, pembayaran listrik dan komplain.

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres juga dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Salah satu penyebab tidak produktifnya karyawan yang berpotensi kerja tinggi yaitu karena karyawan tersebut mengalami stres bekerja dan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Beban kerja yang terjadi pada setiap karyawan yang terlalu berat dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja dan menurunkan prestasi kerja mereka dan berdampak pada kinerja perusahaan (Martini & Fadli, 2011)

Dalam sebuah perusahaan sikap pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dapat berupa dorongan atau motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau nonfinansial. Dengan mengupayakan untuk menciptakan keharmonisan hubungan karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama rekan kerja, serta lebih berpikir positif akan menjadikan suasana dalam bekerja lebih menyenangkan sehingga akan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Rachmawati, 2008)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja, yaitu suatu dorongan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Melemahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada lemahnya kinerja pegawai (Murti dan Srimulyani, 2013).

Berikut data ketidakhadiran karyawan UP3 PLN Bandengan selama 9 bulan terakhir tahun 2019 dimulai dari bulan Januari 2019 sampai September 2019 sebagai berikut:



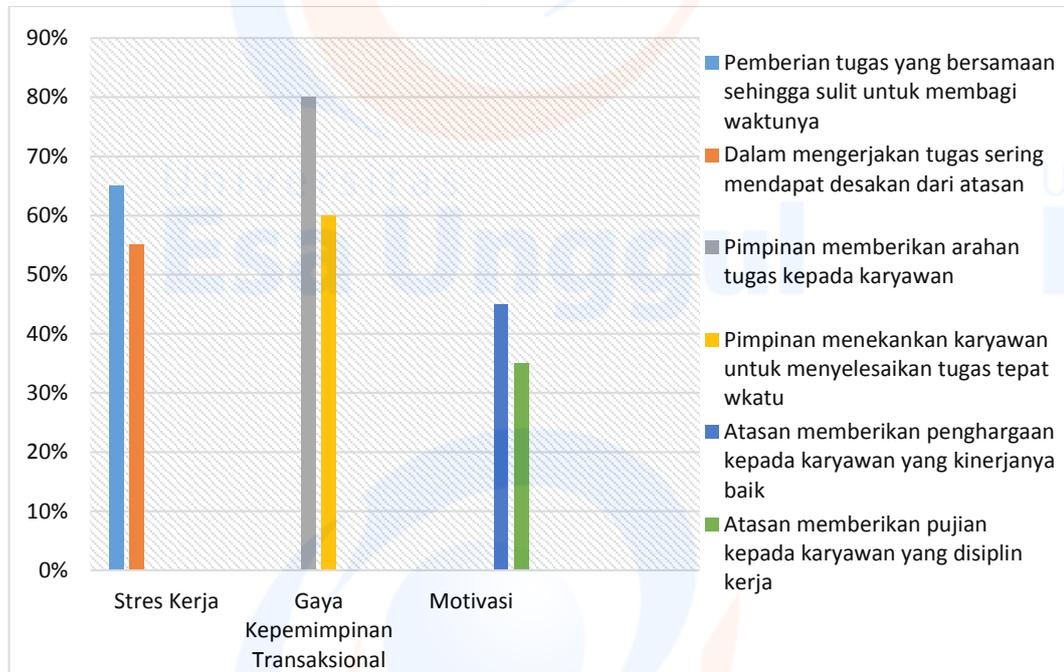
Sumber: HRD UP3 PLN Bandengan, 2020

Gambar 1.1 Hasil *pra-survey* data ketidakhadiran UP3 PLN Bandengan Bulan Januari-September 2019

Dari grafik 1.1 dapat dilihat jika hasil keterangan sakit, izin dan alfa UP3 PLN Bandengan memiliki jumlah yang cukup banyak, pada bulan february Karyawan UP3 PLN Bandengan yang paling banyak memiliki keterangan sakit. Pada bulan September Karyawan UP3 PLN Bandengan yang paling banyak memiliki keterangan izin. Hampir setiap hari terdapat karyawan yang tidak hadir karena keterangan sakit dan izin. Sakit yang dialami karyawan dapat disebabkan karena beban tugas dan ketepatan waktu yang harus seimbang agar tercapai target yang sudah ditentukan dalam perusahaan. Kemudian terdapat juga beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (alfa).

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan alfa yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak masuk kerja akan menghambat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini memberikan dampak stres juga karena membebankan karyawan lain yang harus menggantikan posisinya apabila ada kegiatan tertentu seperti *briefing* atau kegiatan lainnya.

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang Karyawan PT. PLN Bandengan yang berstatus sebagai Karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Maka diperoleh data sebagai berikut:



Sumber: Data hasil *pra-survey* jawaban setuju

Gambar 1.2 Hasil *pra-survey* UP3 PLN Bandengan

Dalam UP3 PLN Bandengan terdapat masalah yang dialami karyawan tersebut, dapat dilihat bahwa Karyawan UP3 PLN Bandengan yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan mengenai stres kerja dimana responden sebesar 65% menyatakan setuju bahwa banyaknya tugas yang harus diterima karyawan, serta tuntutan tugas yang harus terselesaikan tepat waktu sehingga mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Selain itu 55% menyatakan setuju bahwa desakan tugas dari atasan membuat karyawan menjadi terbebani

Mengenai gaya kepemimpinan transaksional sebesar 80% menyatakan setuju, bahwa pemimpin mengarahkan tugas-tugunya sesuai dengan pekerjaan karyawan. Selain itu sebesar 60% menyatakan setuju bahwa pemimpin mengarahkan dan menekankan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dengan ketentuan hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan pemimpin. Sehingga karyawan diharuskan dapat menyeimbangi antara tugas dan waktu yang telah ditentukan. Karena pemimpin lebih mengutamakan keberhasilan pekerjaan daripada pengembangan kemampuan karyawan.

Mengenai motivasi hanya sebesar 45% menyatakan setuju bahwa pemberian penghargaan terhadap karyawan yang kinerjanya baik. Dimana berarti bahwa karyawan merasa kurang adanya motivasi yang diberikan baik motivasi secara finansial maupun non finansial, sehingga tidak ada semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu sebesar 35% menyatakan setuju bahwa atasan memberikan pujian bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja. Hal ini berarti kurang adanya perhatian dari atasan terhadap karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan kedepannya.

Dari uraian latar belakang masalah yang ditemukan, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti masalah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada UP3 PLN Bandengan”**

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut ada beberapa pembahasan yang dapat dijadikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya tuntutan tugas dan ketepatan waktu yang diberikan oleh atasan yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.
2. Sikap kepemimpinan transaksional membuat karyawan merasa tidak nyaman.
3. Karyawan merasa kurang dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada stres kerja (X1), Gaya kepemimpinan transaksional (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)

1.3 Rumusan Masalah

Bedasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi pada UP3.PLN Bandengan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi pada UP3 PLN Bandengan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja kayawan pada UP3 PLN Bandengan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja kayawan pada UP3 PLN Bandengan?
5. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kayawan pada UP3 PLN Bandengan?
6. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja kayawan melalui motivasi kerja karyawan pada UP3 PLN Bandengan?
7. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kayawan melalui motivasi kerja karyawan pada UP3 PLN Bandengan?

1.4 Tujuan Masalah

Bedasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi pada UP3 PLN Bandengan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi pada UP3 PLN Bandengan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja kayawan pada UP3 PLN Bandengan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja kayawan pada UP3 PLN Bandengan.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kayawan pada UP3 PLN Bandengan.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja kayawan melalui motivasi kerja karyawan pada UP3 PLN Bandengan.
7. Untuk menngetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kayawan melalui motivasi kerja karyawan pada UP3 PLN Bandengan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat mengetahui lebih mendalam manfaat dari mengurangi stres kerja dan memilih gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan yang dapat diterapkan kedepan.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian di bidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan stres kerja dan gaya kepemimpinan melalui motivasi tercipta untuk para karyawan.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan UP3 PLN Bandengan khususnya dalam kesejahteraan karyawan untuk menurunkan stres kerja dan memperbaiki gaya kepemimpinan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang optimal serta terciptanya motivasi yang lebih baik untuk para karyawan.