

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Menurut Hariandja (2012) faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan aktivitas organisasi perlu didukung oleh kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dari diri karyawan dalam menjalankan setiap tugas dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwatno dan Priansa (2011)

menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Robbins (2009) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki *skill* atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil studi literatur atau kajian pustaka yang dilakukan oleh peneliti melalui meta analisis hasil penelitian pendahuluan dan kajian teori, maka dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada

stress kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan kepala bagian SDM dan kepala olah data dan program BPKD Pematang Siantar menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampaknya terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga didasarkan atas hasil rujukan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Noor, 2016). Selain itu Wydiastuti (2015), menjelaskan bahwa salah satunya ialah beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya itu gaya kepemimpinan menjadi salah satu yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sulistyowati, 2018).

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya (Nasrudin, 2010). Stres sebagai keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi seseorang yang mengalami stres dan hal yang dianggap mendatangkan stres membuat orang yang bersangkutan melihat ketidaksepadanan antara keadaan atau kondisi dan sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang ada padanya. Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atas nya. Stres kerja dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat

mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Hidayat, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2013), menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noor (2016), menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Massie, dkk (2018) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (Dhania, 2010). Menurut Munandar (2014) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosandan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang *extrim* tadi dan tentunya berbeda dari individu yang satu dengan individu lain nya.

Kurnia (2010) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di

antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Astianto dan Suprihhadi 2014).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyastuti (2015) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2012), menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain stres kerja dan beban kerja, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan hasil kinerja karyawan yang lebih tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyowati (2018), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Khairizah, dkk (2016) menjelaskan

bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Adapun penelitian tentang pengaruh stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini akan di implementasikan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar merupakan organisasi pemerintah daerah pelaksana fungsi staf yang bertugas merumuskan kebijakan umum dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi diperlukan sebuah kebijakan sebagai petunjuk, pedoman, serta sasaran yang ingin di capai. Kebijakan itu diwujudkan dalam sebuah rencana strategi yang digunakan sebagai dasar penilaian capaian kinerja, maka gambaran akuntabilitas kinerja badan pengelolaan keuangan daerah disesuaikan dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditunjukkan masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu pada kajian sebelumnya juga dijelaskan bahwa stres kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan tugas dan perhatian terhadap karyawan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan yang berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga perlu dilakukan kajian penelitian mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PEMATANG SIANTAR”**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan keuangan Daerah Pematang Siantar?
3. Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?



5. Manakah diantara variabel stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?
5. Untuk menganalisis manakah variabel stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang ada.
- b. Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai pengembangan ilmu dan rujukan bagi penelitian selanjutnya, terutama topik yang berhubungan dengan stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen kantor badan pengelolaan keuangan daerah pematang siantar terkait dengan stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan kantor badan pengelolaan keuangan daerah.

### **1.5. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Responden dibatasi pada Karyawan yang berstatus tetap dan kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar
2. Untuk menghindari subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan maka dalam penelitian ini Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara langsung oleh pimpinan setiap unit kerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pematang Siantar.