BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di suatu perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan, karena merupakan bagian yang paling utama dalam suatu perusahaan. Walaupun terdapat fasilitas yang memadai untuk menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi, tetapi tanpa adanya peran sumber daya manusia (SDM) tujuan perusahaan tersebut tidak akan terwujud. Perlu adanya pengelolaan khusus sumber daya manusia, karena manusia tidak bisa dilihat individual, tetapi dilihat dalam suatu kelompok di lingkungan organisasi. Karena perilaku dan sifat manusia berbeda dalam suatu organisasi secara kelompok maupun individu.

Seiring dengan berjalannya waktu terdapat suatu perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Perubahan tersebut harus diikuti secara langsung maupun tidak langsung oleh sumber daya manusia (SDM). Dengan segala tuntutan dari perusahaan dan diiringi perkembangan organisasi yang ada karyawan harus bisa menyesuaikan diri terhadap perusahaan tersebut, jika tidak bisa menerima tuntutan tersebut akan menimbulkan stres.

Tuntutan perusahaan yang berlebihan kepada karyawan akan mengakibatkan stres. adanya ketegangan hidup yang diakibatkan adanya tantangan, kesulitan, ancaman atau ketakutan terhadap bahaya kehidupan

yang sulit dipecahkan. Stress dalam jangka pendek jika terus dibiarkan oleh perusahaan tanpa adanya penanganan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan, tidak adanya motivasi dari diri sendiri dan merasa frustasi yang mengganggu kinerja karyawan karena kurang optimalnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan Cara menghadapi stres setiap individu secara fisik ataupun psikologis berbeda-beda. Namun ketika stres tersebut mulai muncul seseorang sering tidak dapat mengatasinya dan menolak segala sesuatu yang memicu stres (*stressor)* dan akhirnya seseorang tersebut dapat terbiasa dalam mengahadapinya.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja tersebut akan terganggu dengan adanya segala sesuatu yang memicu stres. Stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mulya Sri Rejeki, dikarenakan adanya kelebihan beban kerja yang dialami oleh karyawan, mengakibatkan kinerja karyawan yg tidak baik, dan tidak dapat menyelesaikan kewajibannya tepat pada waktunya atau menumpuk. Situasi tersebut membuat karyawan mengalami stres kerja dan berada di bawah tekanan semakin sulit.

Seorang pimpinan di dalam sebuah organisai harus mengarahkan atau menuntun anggotanya agar mempunyai tujuan yang sama dan selaras dengan para karyawan/bawahan yang lainnya. Dan menumbuhkan rasa kerjasama dalam sebuah tim. Seorang pimpinan organisasi juga memiliki andil untuk untuk mengarahkan para pekerja agar termotivasi sehingga

memiliki niat dan usaha yang menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan optimal. Disertai dengan pemenuhan fasilitas – fasilitas yang menunjang untuk para karyawan untuk menjalankan segala aktifitas di dalam perusahaan agar mencapai tujuan / sasaran perusahaan.

Gaya kepemimpinan dibentuk untuk memainkan sebuah peran dalam menjalankan sebuah organisasi/perusahaan serta memberikan sikap/perilaku dalam mempengaruhi suatu individu maupun kelompok. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Adanya kecenderungan karyawan yang tidak menyukai gaya kepemimpinan tersebut akan mengakibatkan karyawan menjadi malas bekerja, menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan dan membuat perusahaan rugi karena terdapat adanya banyak keluhan dari pelanggan.

Berdasarkan masalah yang ada terkait sumber daya manusia pada PT. BPR Mulya Sri Rejeki maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR MULYA SRI REJEKI Wlingi"

B. Permasalahan

Stres kerja yang terjadi pada PT. BPR Mulya Sri Rejeki adalah seringnya karyawan kurang berkonsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaannya dan karyawan sering tidak masuk kerja. Penyebabnya adalah banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan

karyawan. Dan berakibat pekerjaan sekunder dari divisi tersebut menjadi terbengkalai dan kadang tidak dapat sesuai pada waktu yang telah di tentukan. Padahal, semua pekerjaan tersebut primer maupun sekundernya saling berkaitan satu sama lain.

Selama ini pimpinan perusahaan tidak mau menerima usulan atau tidak tidak mau menerima pendapat dari karyawan, sehingga karyawan tidak dapat menunjukkan kemampuannya secara maksimal. Hal ini membuat karyawan tidak dapat berinovasi secara bebas. Dalam situasi yang seperti ini membuat perusahaan tidak dapat berkembang secara optimal

C. Rumusan Masalah

Bagaimana stres kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi ?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui stres kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi.

E. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah wawasan

dan pengalaman serta lebih mendalami suatu permasalahan yang ada secara teori dan juga aplikasinya dalam dunia perusahaan yang sesungguhnya.

2. Bagi PT. BPR Mulya Sri Rejeki, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk

   membuat keputusan agar stres kerja tidak mengganggu kinerja karyawan

3. Bagi Akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi dan mendorong timbulnya penelitian selanjutnya.