

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha, sehingga terciptanya kinerja yang baik dalam setiap bidangnya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkemampuan sesuai dengan bidang kerjanya serta memiliki ketrampilan tinggi dan mampu berusaha untuk mengelola perusahaan se optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya terhadap organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Hanafi (2018), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang

sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Rivai (2014) menyatakan 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. Dalam sebuah organisasi terjadi sebuah proses yang mengubah input menjadi output tertentu.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Hanafi (2018) Jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang menekan para karyawan akan berdampak buruk bagi karyawan dan akan menimbulkan stres dan berpengaruh terhadap pekerjaan. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada karyawan itu sendiri. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik atau tekanan tentu saja berbeda. Hal ini akan sangat berbahaya bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah atau tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan dan bisa karyawan menjadi stres.

Huda (2018) menyatakan stress kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa rasa kepuasan kerja yang dimiliki pekerja membuat pekerja untuk

meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di Pabrik Irawan Plastik Jombang yaitu penurunan kinerja karyawan bagian produksi yang terlihat dari karyawan yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* pemesanan yang kenyataannya tidak mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu *deadline* yang ditetapkan perusahaan. Selain itu dilihat dari hasil kerja sebagai berikut:

Hasil Kerja Bagian Produksi Persero Irawan Plastik Jombang

Tabel 1. 1
Data Pabrik Plastik

Bulan	Pesanan		Reject	Presentase
	Target (Kg)	Realisasi (Kg)		
Januari	100.000	89.779,86	13.466,98	89%
Februari	100.000	96.240,50	14.436,08	96%
Maret	100.000	88.909,37	13.336,41	88%

Sumber: Data Pabrik Irawan Plastik Jombang, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi pesanan dengan target di bulan Januari sebanyak 100.000 Kg hanya terpenuhi sebanyak 89.779 Kg, bulan Februari 100.000 Kg hanya terrealisasi 96.240 Kg dan bulan Maret sebanyak 100.000 Kg hanya terpenuhi sebanyak 88.909 Kg. Dan berdasarkan tabel diatas menunjukkan selama 3 bulan terakhir kuantitas hasil produksi yang tidak stabil dan ada produk yang gagal, hal ini mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Penurunan Kinerja karyawan ini diduga gaya kepemimpinan manajer yang kurang demokratis, hal ini dilihat dari hasil pengamatan peneliti menunjukkan para pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas, pemimpin menginginkan para karyawan bekerja secara profesional. Pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari

dirinya sendiri secara penuh tanpa melibatkan masukan dari karyawan segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah di berikan dan tidak bisa memberi masukan atau protes kepada atasan tentang kebijakan yang diberikan.

Penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan Pabrik Irawan Plastik Jombang Pabrik ini terletak di Jl. Peterongan-Sumobito, Plosokerep, Kabupaten Jombang. Pabrik ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi plastik. Pabrik ini menjual barang produksinya ke berbagai wilayah di indonesia. Penelitian ini lakukan karena Pabrik Irawan Platik Jombang belum pernah dilakukan penelitian dan saya sebagai peneliti tertarik untuk meneliti di pabrik tersebut.

Dalam hal ini tempat kerja perlu banyak pertimbangan dalam mengambil keputusan karena dengan tidak mementingkan stres kerja karyawan yang kemudian akan berdampak pada perusahaan dan karyawan itu sendiri. Maka dari itu stres kerja karyawan harus dikurangi dan memperhatikan para karyawan agar mendapatkan kinerja yang maksimal sehingga para karyawan bisa berkerja dengan baik dan bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PABRIK IRAWAN PLASTIK JOMBANG)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Irawan Plastik Jombang?

2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Irawan Plastik Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Irawan Plastik Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap karyawan Pabrik Irawan Plastik Jombang

1.4 Batasan Masalah

1. Penelitian yang dilakukan hanya untuk ruang lingkup karyawan di Pabrik Irawan Plastik Jombang
2. Dalam aspek kajian penelitian ini berfokus pada tujuan Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Irawan Plastik Jombang

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan akademik bagi seluruh mahasiswa sebagai pengetahuan tambahan dan bahan masukan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sumber bacaan serta informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Irawan Plastik Jombang.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dibuat sebagai bahan untuk evaluasi, maupun masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi agar lebih baik lagi untuk kedepannya guna mencapai tujuan dari hasil kinerja dari karyawan Pabrik Irawan Plastik Jombang.