

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014:1).

Pentingnya Sumber daya Manusia membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan, Jadi faktor kepemimpinan ini mengandung implikasi peran sentral dari seorang pemimpin untuk membawa organisasi pada tujuan yang harus dicapai termasuk bagaimana mengelola setres kerja pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. (Sutrisno, 2009:213).

Menurut Mangkunegara (2008:179) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha diluar keinginan individu pekerja. Banyak

pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada banyak kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat dirasionalisasikan, dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir, yang pada akhirnya menimbulkan stress ditempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja. Karena faktor ini maka pengelolaan stres kerja harus benar-benar menjadi pertimbangan seorang manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang efektif untuk menekan stres kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain stres kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Dari pengertiannya lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata performa (Wirawan, 2009). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut. Bagaimana seseorang pemimpin menerapkan kepemimpinannya, bagaimana cara perusahaan mengelola stres kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang terbaik untuk para karyawannya, merupakan cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

Langkah optimalisasi Kinerja karyawan didalam organisasi, termasuk seperti di Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Universitas Muhammadiyah Jember masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal, Kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh bentuk pelayanan karyawan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, hasil penelitian terdahulu oleh Syafitri, Riska (2014) menunjukkan rekapitulasi kuisisioner yang tidak signifikan, artinya kepuasan mahasiswa tidak disebabkan oleh pelayanan karyawan yang cepat dan tepat. Hal ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan juga belum maksimal, dan perlu dilakukan adanya perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember terbagi menjadi beberapa unit yang terdiri dari unit Perpustakaan, BAAK, Admin Fakultas,

dimana hasil kuisioner mengenai penilaian mahasiswa terhadap pelayanan ketiga unit tersebut rata-rata masih cukup baik, namun masih sedikit yang merasakan pelayanan yang memuaskan. Kondisi nyata yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Jember utamanya kinerja karyawannya belum seluruhnya menunjukkan kondisi yang optimal yang ada pada data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember  
Tahun 2014-2017

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realitas</b>	<b>Persentase (%)</b>
2013/2014	2,200	2,390	108,7
2014/2015	2,000	2,076	103,8
2015/2016	2,000	2,019	100,95
2016/2017	2,000	1,534	76,7
<b>Jumlah</b>	<b>8,200</b>	<b>8,019</b>	<b>390,15</b>

Sumber: UPT-PMB Universitas Muhammadiyah Jember.

Dari fenomena yang sudah diteliti kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember kurang optimal, dilihat dari tabel 1.1 bahwa realitas tidak mencapai target dan angka penurunan ditahun 2016-2017 realitasnya mencapai 1,534 sedangkan target yang ditetapkan Universitas sejumlah 2,000 mahasiswa sehingga hal tersebut dapat mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh dari kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang memerlukan nya. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi pihak lain, serta diharapkan memberikan masukan kepada Universitas Muhammadiyah Jember dalam menyusun kebijakan demi meningkatkan Kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan dan mentranformasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah dan berguna untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengembangan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

