

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Tidak hanya itu faktor pemimpin juga mempunyai peran yang sangat penting untuk memantau dan mengawasi karyawan atau bawahannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Stres yang dialami karyawan tentunya bisa menjadi hal yang mempengaruhi kinerja oleh karena itu disitulah peran pemimpin untuk bisa mengatasinya.

Pada dasarnya kepemimpinan yang mendorong karyawan memberikan motivasi dan mempengaruhi dalam hal positif yang membangun karyawan agar lebih maju dalam menjalankan tugasnya cenderung kinerjanya meningkat. Stres yang dialami karyawan akibat tugas yang terlalu banyak atau akibat sering terlalu memberikan tekanan lebih cenderung dalam hal kinerja karyawan mengalami penurunan, dalam hal ini pemimpin lebih sering mengawasi atau memonitoring dalam pemberian tugas kepada karyawan agar tidak memberatkan karyawan. Prosedur dan cara pemberian kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini seorang pemimpin berpengaruh dalam hal memberikan kompensasi yang adil, kompensasi memberikan motivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Robbins (2003:163) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Menurut Mondy (2008:5) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Pangabean dalam Sutrisno (2009:182), Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Saat pertama berdiri pada 1908, Pura Group (Perseroan) hanyalah usaha percetakan kecil dengan karyawan yang berjumlah tidak lebih dari 8 orang. Namun saat ini, perseroan telah bertumbuh menjadi salah satu nama yang cukup disegani di industri percetakan & pengepakan di seantero Asia Tenggara. Menyusul ekspansi secara perlahan namun pasti dan terarah selama bertahun-tahun, Perseroan kini merupakan kelompok usaha yang terintegrasi secara vertikal dan terdiri dari berbagai divisi/ unit bisnis, Pada tahun 1970 Pura Group mencatat tonggak sejarah penting dengan peralihan ke kepemimpinan baru di bawah generasi ketiga - Jacobus Busono. Saat itu, awalnya perusahaan memiliki sebuah usaha percetakan dengan 35 karyawan. Di bawah kepemimpinan dan profesionalisme tim manajemen dan sinergi sekarang perusahaan Pt. Pura Group memiliki lebih dari 8500 karyawan, Perseroan terus bertumbuh pesat untuk memasuki pasar-pasar baru, baik domestik maupun di luar negeri. Kunci sukses Pura Group bertumpu pada lini produk yang komplit dan basis produksi berkapasitas tinggi, terdiri dari lebih dari 25 divisi produksi di atas lahan seluas lebih dari 65 hektar. Perseroan

berkantor pusat di Kudus, sekitar 50 kilometer di timur kota Semarang, Indonesia.

Namun yang terjadi di perusahaan terdapat masalah tentang gaya kepemimpinan yaitu kurang memotivasi karyawan sehingga karyawan merasa kurang semangat bekerja dan pemimpin kurang percaya terhadap kemampuan karyawannya hal ini menyebabkan karyawan minder, terkait dengan kompensasi juga di temukan permasalahan adanya membanding-bandingkan gaji karyawan dengan karyawan lain sehingga karyawan yang gajinya rendah merasa bahwa dirinya tidak mampu bekerja dengan baik. Dan dari stres sendiri permasalahan yang didapat adanya tekanan dari karyawan lain dari komunikasi selalu mengaitkan dengan kinerja yang kurang baik.

Menurut Fiddler dalam Robbins (2015:213) mengasumsikan bahwa Gaya kepemimpinan individu adalah tetap jika sebuah situasi mensyaratkan seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus diganti untuk mencapai efektivitas yang optimal. Niken (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Wardani (2009) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama. Temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada

hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dijadikan permasalahan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Keadilan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pura Group”

B. Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan direktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pura Group?
2. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pura Group?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pura Group?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan Pura Group.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pura Group.

3. Untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pura Group.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia perusahaan yang sangat berharga dan dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang meliputi kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.