

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Permasalahan tenaga kerja masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Setiap perusahaan mutlak memerlukan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya, tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas juga semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik bagi peningkatan dalam membina tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian tenaga kerja yang berkaitan dengan praktik manajemen dan sarannya tidak hanya terbatas pada operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerialnya (Margiyanto dan Mulyantomo, 2012).

Selain itu, hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja adalah mengenai kinerja tenaga kerja. Kinerja tenaga kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja tenaga kerja memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Agar kinerja tenaga kerja selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan

lingkungan kerja disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, seperti stres kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan (Astianto dan Suprihadi, 2014). Menurut Siagian (2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kemampuan masing-masing tenaga kerja untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan tenaga kerja tersebut. Jika tenaga kerja memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya, yang berbeda dengan tenaga kerja yang daya tahannya rendah. Ketidakmampuan tenaga kerja dalam menghadapi stress dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisimental dan emosional dari tenaga kerja, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya (Bimantoro dan Noor, 2013).

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja tentu bukan hal yang mudah, diperlukan kerja keras dan dorongan individu untuk

melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila tenaga kerja termotivasi, maka tenaga kerja akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu tenaga kerja untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok perusahaan. Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai kinerja *standard of excellent*, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan (Anggraeni, 2011).

Berhasil tidaknya atau sukses tidaknya perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjasangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan (Susilaningsih, 2008). Melmambessy (2008) mengemukakan bahwa untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dari tenaga kerja, maka perusahaan harus terus meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut salah satunya melalui peran kepemimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh untuk memotivasi tenaga agar mempunyai gairah kerja dan meningkatkan semangat kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka pengaruh pimpinan terhadap bawahan sangat dibutuhkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar perusahaan tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan tenaga kerja, serta mengkoordinasikan tujuan tenaga kerja dan tujuan perusahaan agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada tenaga kerjanya. Seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap tenaga kerja yang dipimpinnya. Tenaga kerja dapat memandang pemimpinnya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja akan baik apabila pemimpin dapat memberi motivasi yang tepat dan pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh tenaga kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Sedangkan, gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada tenaga kerjanya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Dewi, 2012).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Feri Herianto, Putu Artama Wiguna, Dedy Rakhmad (2008), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Pada penelitiannya menggunakan responden tenaga kerja proyek Mall Yani Golf di Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja atau karyawan. Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sudah sangat sering dilakukan, akan tetapi kompleksitas faktor yang mempengaruhinya terus berkembang seiring kemajuan zaman menjadikan topik ini akan terus menarik untuk diteliti termasuk halnya stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang menjadi faktor pendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan sebab belum ada hasil yang baku, masih banyak perbedaan hasil terkait hal ini.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Grand Zuri Hotel Malioboro, Yogyakarta. Penulis memilih tempat ini karena perusahaan ini menjadikan kinerja karyawan menjadi prinsip dasar dalam memberikan pelayanan terbaik bagi setiap konsumen yang berkunjung ataupun menginap. Karyawan diuntut dengan standar kerja yang ketat, sehingga mampu menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja tenaga kerja juga menunjukkan pada kondisi yang sudah baik, dengan gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan. Lebih lanjut, ada beberapa

tenaga kerja yang mengaku bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya banyak faktor yang menjadi penyebab stres kerja, diantaranya beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan menurunnya tingkat motivasi kerja dan berdampak pada kinerja yang di hasilkan. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karenanya, perusahaan ini penulis anggap cocok untuk dijadikan obyek penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Grand Zuri Hotel.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pada Grand Zuri Hotel?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pada Grand Zuri Hotel?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pada Grand Zuri Hotel?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada Grand Zuri Hotel?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada Grand Zuri Hotel?
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja pada Grand Zuri Hotel?

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan berguna baik yang bersifat teori maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh pengetahuan mengenai keterkaitan stres kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja, serta mengetahui manfaat kinerja bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja, serta menekan stres kerja untuk mendukung kinerja tenaga kerjayang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk dapat meneliti lebih lanjut dan memperluas cakupan penelitian.