# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Masalah sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting untuk ditempatkan sebagai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling berharga dan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia akan menjadi pusat perkembangan dimana tenaga kerja manusia ini merupakanaset bagi perusahaan dan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan, walau bagaimanapun canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya tenaga kerja, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagisetiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan organisasi,seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap organisasi. Hubungan karyawan yang baik akan menciptakan suatu situasi yang dapat memicu terciptanya prestasi kerja yang baik dan ini merupakan keuntungan

kedua belah pihak bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Prestasi yang baik akan meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan dan sebaliknya prestasi kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan.

Prestasi kerja yang belum optimal disebabkan karena kurangnya perhatian dan pendekatan dari pimpinan perusahaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para karyawan, salah satunya yaitu masalah stres kerja karyawan. Belum maksimalnya prestasi kerja karyawan disebabkan belum optimalnya perusahaan untuk mengelola pengembangan karir dan stres kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja.,menurutAnwar Prabu Mangkunegara (2004:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, CV.Sailan Industries dalam usahanya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas merasa perlu utuk melaksanakan pengembangan karier. Pelaksanaan pengembangan karier adalah salah satu upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan prestasi kerja perusahaan melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.sedangkan menurut,""Pengembangan karir adalah suatu pengembangan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya". (Soeprihanto, 1998:65)

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam suatu organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada CV.Sailan Industries dengan melakukan pengembangan karier bagi pegawainya. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kegairahan untuk bekerja dan pada akhirnya dapat mendorong pegawai agar lebih berprestasi lagi. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.

Setiap organisasi memberikan kesempatan besar kepada pegawainya untuk mengembangkan kariernya dan menerima imbalan yang sesuai dengan jabatan dan kedudukannya, hal ini dapat diwujudkan jika pegawai yang bersangkutan menprestasian hasil kerja yang baik. Usaha peningkatan pengembangan karier pegawai sebagai sumber daya manusia di lingkungan perusahaan menyangkut peningkatan kemampuan wawasan, pengabdian dan kepemimpinan, maka pengembangan karier mutlak dilakukan oleh pimpinan.

Salah satu cara mengoptimalkan prestasi kerja karyawan selain pengembangan karir adalah dengan memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh karyawan, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi

pada tingkat stres yang sangat tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya prestasi kerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Menurut Makin dan Patricia (1994:8) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Bekerja berlebihan atau melebihi batas kemampuan manusia dapat menyebabkan tekanan di dalam diri manusia itu sendiri. Tekanan yang terus menerus akan menimbulkan stres. Dampak muncul bagi manusia itu sendiri maupun terhadap perusahaan tempat ia bekerja, dimana manusia akan kehilangan kegairahan hidup, sehingga dapat menurunkan prestasi kerja mereka. Stres bagi manusia sebagai individu muncul pula dikarenakan oleh ketidakmampuan mengadaptasikan keinginan cita-cita dirinya dengan kenyataan yang ada, baik di dalam maupun di luar dirinya.

Mengingat banyaknya kondisi yang dapat menjadi sumber stres dalam bekerja, sangatlah penting bagi perusahaan maupun karyawan untuk mengetahui sumber stres apa saja yang terdapat di lingkungan internal. Dengan mengetahui kondisi-kondisi apa saja yang menjadi sumber stres di dalam perusahaan maupun individu, dapat di ambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola stres tersebut.

Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Misalnya sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat

kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah diantara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasikan penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting dalam dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Bagaimana pun juga tidak semua stres harus dihindari, akan tetapi ada juga stres yang dapat dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi bagi para karyawan. Oleh karena itu beberapa penyebab stres.disinilah fungsi seorang pemimpin dalam perusahaan, agar bisa mengelola organisasi dengan baik, Menurut Robbins (2006:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Adapun masalah atas rendahnya tingkat *prestasi karyawan* dapat terjadi di perusahaan manapun, termasuk pada CV.Sailan IndustriesBandung ini. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra penelitian kepada 30 orang karyawan dengan menggunakan metode s*imple random sample* (sampel random sederhana) yaitu setiap unit populasi diberi nomor kemudian sampel yang diinginkan ditarik secara *random*, baik dengan menggunakan *random numbers* ataupun dengan undian biasa (Moh. Nazir, 2013:276).

Menurut,(Soeprihanto, 1998:65)"Pengembangan karir adalah suatu pengembangan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya". Pada saat peneliti melakukan pengamatan di lingkungan kantor CV.Sailan Industries Bandung, peneliti menemukan menemukan fakta bahwa21 dari 30 orang karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan memberikan informasi kekosongan jabatan di perusahaan.Hal ini menunjukan bahwa adanya karyawan yang tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya, tepatnya pada dimensi pengembangan karir saat ini sebesar 70% .. Berikut tabel data hasil kuisioner pra survey:

**Tabel 1.1**

**Kuisioner Pra Survey Variabel Pengembangan Karir**

| No | Pernyataan | YA | | TIDAK | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | F | % | F | % |
| 1. | Apakah Jabatan sesuai dengan keahliannya | 15 | 50 % | 15 | 50% |
| 2. | HRD Memberikan informasi kekosongan jabatan pada karyawan | 9 | 30% | 21 | 70% |
| 3. | Posisi jabatan sesuai dengan pendidikan | 15 | 50% | 15 | 50% |

Sumber: CV.Sailan Industries, 2014

.Menurut Ranupandojo dan Husnan (1995:224) gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu Sedangkan, 27 dari 30 orang karyawan merasa ragu-ragu promosi didasarkan pada prestasi kerja di perusahaan ini yang terindikasi berkenaan dengan dimensipengembangan karir pada gaya kepemimpinanDimana hal ini terindikasi pada dimensi *Gaya kepemimpinan* sebesar 90%. Berikut tabel data hasil kuisioner hasil pra survey.

**Tabel 1.2**

**Kuisioner Pra Survey Variabel Kepemipinan**

| No | Pernyataan | YA | | TIDAK | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | F | % | F | % |
| 1. | Apakah anda merasa nyaman terhadap diri sendiri dan orang lain | 24 | 80% | 6 | 20% |
| 2. | Apakah pimpinan anda memfasilitasi tercapainya tujuan perusahaan | 12 | 40% | 18 | 60% |
| 3. | Apakah Promosi didasarkan pada prestasi karyawan | 3 | 10% | 27 | 90% |

Sumber: CV.Sailan Industries, 2014

Menurut Makin dan Patricia (1994:8) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja ini nampak dari gejala emosi tidak stabil,perasaan tidak tenang,suka menyendiri,sulit

tidur,merokok berlebihan,tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup,tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Pada saat peneliti melakukan pengamatan terhadap lingkungan kerja karyawan pada CV.Sailan Industries Bandung tidak terlihat perilaku organisasi yang berinteraksi dengan baik, karena tidak nampak semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan dimana melibatkan 30 orang karyawan terdapat indikasi sebagai berikut,21 dari 30 orang karyawan merasa tidak setuju bahwa karyawan susah berkosentrasi terhadap pekerjaannya Dimana hal ini terindikasi pada dimensi *stress kerja* sebesar 70%. Berikut tabel data hasil kuisioner hasil pra survey.

**Tabel 1.3**

**Kuisioner Pra Survey Variabel stres kerja**

| No | Pernyataan | YA | | TIDAK | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | F | % | F | % |
| 1. | Karyawan sulit berkosentrasi dalam bekerja. | 15 | 50% | 15 | 50% |
| 2. | Menolak perunbahan yang ada lingkungan kerja. | 12 | 40% | 18 | 60% |
| 3. | Karyawan susah berkosentrasi terhadap pekerjaannya. | 9 | 30% | 21 | 70% |

Sumber: CV.Sailan Industries, 2014

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. 21 dari 30 karyawan tidak merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari,Dimana hal ini terindikasi pada dimensi *prestasi kerja karyawandi Cv.Sailan Industries* sebesar 70%. Berikut tabel data hasil kuisioner hasil pra survey:

**Tabel 1.4**

**Kuisioner Pra Survey Variabel Prestasi Kerja**

| No | Pernyataan | YA | | TIDAK | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | F | % | F | % |
| 1. | Apakah Tingkat penyesuaian antara volume pekerjaan dengan tingkat penyelesaian pekerjaan sudah berjalan | 12 | 40% | 18 | 60% |
| 2. | Apakah adanya kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | 9 | 30% | 21 | 70% |
| 3. | Tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan | 15 | 50% | 15 | 50% |

Sumber: CV.Sailan Industries, 2014

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba untuk menguji secara teoritis apabila pengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja digunakan sebagai variabel bebas maka diduga memiliki pengaruh terhadap *prestasi karyawan* di CV.Sailan industries Bandung.

Dari latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan observasi dan penelitian dengan judul:

***”PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN (SUATU STUDI KASUS DI CV.SAILAN INDUSTRIES”.)***

## 1.2 Identifikasi masalah dan Rumusan masalah

### 1.2.1 identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi dari fenomena masalah yang di teliti adalah pengembangan karir yang kurang diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan oleh perekrutan karyawan yang selalu diambil dari luar perusahaan. Adanya beban kerja yang berlebih yang diberikan perusahaan terhadapa karyawan,

Masalah selanjutnya adalah sikap pimpinan yang kurang bisa merangkul karyawannya, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan dan merasa diabaikan.dari fenomena diatas berpengaruh terhadap prestasi karyawan itu sendiri.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan karir pada karyawan di CV.Sailan Industries.
2. Bagaimana Gaya kepemimpinan di CV.Sailan Industries.
3. Bagaimana Stres kerja pada karyawan di CV.Sailan Industries.

4. Bagaimana Prestasi kerja pada karyawan di CV.Sailan Industries.
5. Seberapa kuat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries
6. Seberapa kuat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries
7. Seberapa kuat pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries .
8. Seberapa kuat pengaruh Pengembangan Karir , kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Prestasi karyawan di CV.Sailan Industries .

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari :

1. Untuk menganalisis Pengembangan karir di CV.Sailan Industries.
2. Untuk mengenalisis Gaya kepemimpinan di CV.Sailan Industries.
3. Untuk menganalisis Stres kerja di CV.Sailan Industries.
4. Untuk menganalisis prestasi karyawan di CV.Sailan Industries.
5. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan karir terhadap prestasi karyawan di Cv.Sailan Industries.
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries.
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi karyawan di CV.Sailan Industries .

8. Untuk menganalisisBesarnya Pengaruh Pengembangan Karir,gaya kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan CV.Sailan Industries

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Bagi perguruan tinggi adalah menambah referensi pengetahuan tentang pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan bagi penulis adalah mendapatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengembangan karir dan kondisi stres pada lingkungan organisasi, beserta pengaruhnya bagi individu maupun perusahaan.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan dan karyawan adalah mengetahui pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan terjadinya stres kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan sebagai sumbang saran dalam pengembangan sumber daya manusia agar produktivitas perusahaan dapat lebih ditingkatkan.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV.SAILAN INDUSTRIES / RSCH BUILDING Jl. Buah Batu No. 64 Bandung.

**Tabel 1.5Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

| No | Keterangan | Bulan | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Maret | April | Mei | Juni | Juli |
| 1 | Penelitian Pendahuluan | | | | | |
| 2 | Pengajuan Usulan Penelitian | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | |
| 4 | Pengolahan dan analisis data | | | | | |
| 5 | Penulisan laporan dan bimbingan | | | | | |