

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin maju banyak perusahaan yang mencari sumber daya manusia yang mempunyai karakteristik yang tinggi supaya memiliki kualitas karyawan yang bagus. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Setiap pemimpin harus memberikan pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan supaya memberikan hasil kerja bagus.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian penuh dalam manajemen. Salah satunya adalah motivasi. Menurut chukwuna & obiefuna (2015) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal pula. (Raharjo, 2015)

Selain motivasi, hal penting yang harus dilalukan perusahaan adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan karena memberikan pengaruh kepada karyawan. Seorang pemimpin harus

mempunyai jiwa sosial yang tinggi karena pemimpin mungkin memiliki kualitas – kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Ahli teori berpendapat bahwa sebagian leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan kepada karyawan dan bisa pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk sebuah kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. .

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar kendala manusia baik berupa fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Menurut Robin.,(2018) “ mengatakan terdapat tiga macam pendekatan terbaru dari teori kepemimpinan yaitu: Teori Atribusi (Penghubungan) Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan Karismatik, Teori Kepemimpinan Transaksional lawan Transformasional.” Dalam Aznedra (2015) “Mcgregor Burns mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya..

Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan karyawan menjadi giat dalam bekerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Menurut Chand (2015), lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa

lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal pula Raharjo (2015)

Salah satu faktor mengakibatkan stres kerja pada karyawan pada suatu perusahaan adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan (Hasibuan 2015). Setiap karyawan dituntut melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan serta dipertanggungjawabkan pada perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan menjadi merasa tertekan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. (Sigian, 2016). Secara umum penyebab stress kerja dapat dilihat dari dua kategori besar yaitu *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. *Stressor* organisasi berupa tuntutan tugas dimana suatu pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres, tuntutan fisik yang berhubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaan, tuntutan peran yang diharapkan untuk dimainkan, dan tuntutan antar personal yang berkaitan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik kepribadian. Sedangkan *stressor* kehidupan terdiri dari perubahan kehidupan, dan trauma kehidupan yang mengubah sikap, emosi, atau perilakunya.. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Faktor masalah atau fenomena yang terjadi di PT Kalibesar Raya Utama berdasarkan pengamatan dan wawancara di bagian *Finance & Accounting*

permasalahan meningkatnya stress kerja dilihat dari banyaknya keluhan seperti pusing. Dampak ini diakibatkan oleh menurunnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, tekanan dalam pekerjaan selain itu pembagian kerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Berikut ini beban tugas dan standart waktu penyelesaian tugas pada PT Kalibesar Raya Utama :

Tabel 1. Beban Kerja Karyawan
PT Kalibesar Raya Utama bulan Februari 2021

| Bagian | Beban Kerja (Per Orang) | Standarrt Waktu | Tugas yang bisa di selesaikan (per hari) | Waktu Penyelesaian Tugas (Per Orang) |
|-----------------------|-------------------------|-----------------|--|--------------------------------------|
| <i>Collection</i> | 9 | 1 hari/tugas | 7 | 1 hari/tugas |
| Kasir | 7 | 1 hari/tugas | 5 | 1 hari/tugas |
| <i>Tax Accounting</i> | 5 | 1 hari/tugas | 4 | 1hari/tugas |

Sumber : karyawan PT Kalibesar Raya Utama. Data di olah penulis.

Dari tabel 1 adalah permasalahan tugas yang diberikan kepada karyawan ada beberapa tugas yang tidak terselesaikan pada waktu jam kerja 1 hari sehingga mengharuskan karyawan untuk lembur atau menyelesaikan keesokan harinya. Selain itu karyawan berstatus kotrak tidak ada kenaikan gaji tiap tahun dan tidak mendapatkan hak cuti tahunan, tidak ada promosi jabatan meskipun karyawan sudah bekerja lebih dari 2 tahun mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan.

Selain itu Gaya kepemimpinan pada PT Kalibesar Raya Utama merupakan gaya kepemimpinan tidak melayani (*servant*) seperti saat karyawan ada masalah dalam pekerjaan pemimpin tidak memberikan solusi atau jalan keluar dalam mengatasi masalah tersebut, sehingga karyawan harus menyelesaikan masalah itu sendiri dan tidak mau menerima saran dari karyawan.

Permasalahan lainnya adalah pada lingkungan kerja di PT Kalibesar Raya Utama. Lingkungan kerja fisik memiliki, kondisi ruangan kerja yang panas dikarenakan pendingin ruangan tidak berkeja dengan baik dan sering bocor, rak gudang tempat penyimpanan dokumen yang kurang besar sehingga file yang perlu di *filling* harus di masukan ke dalam kardus. Untuk permasalahan pada lingkungan kerja non-fisik yaitu terdapat hubungan kurang baik sesama karyawan karena perbedaan *benefit* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut ajaran islam, manusia sebagai khalifah di muka bumi ini diminta Allah supaya dapat menciptakan kemaslahatan bagi sesama makhluk Allah. Setiap manusia membutuhkan motivasi dengan didukung oleh beberapa faktor seperti, gaji yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan pekerjaan itu sendiri. Namun, setiap manusia diharapkan bekerja karena niat dan ridho untuk mendapat pahala dari Allah swt. Dalam organisasi diperlukan seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan secara spiritual islami selalu mempunyai anggapan bahwasannya didunia ini hanyalah merupakan sebuah perjalanan kehidupan yang didalamnya hanyalah menanam benih – benih kebaikan atau kemanfaatan bagi sesama manusia

Motivasi merupakan salah satu dorongan semangat untuk menjalankan tugas di perusahaan. Dalam ajaran Islam juga mengajarkan seseorang supaya memberikan motivasi kepada orang yang membutuhkan dorongan untuk mendapatkan ridho dari Allah SWT. Suatu konsep motivasi kerja, maka penulis hanya mengambil satu ayat yang terdapat di dalam Surah alAhzab ayat 31, yang berbunyi sebagai berikut:

59

“Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”. (QS. Al-Ahzab: 31)

Ayat diatas menjelaskan tentang konsep motivasi kerja. Motivasi dimulai dengan komitmen dengan niat ikhlas. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Pekerja termotivasi bahawa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energy untuk bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian dilakukan di PT Kalibesar Raya Utama mengenai “**Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Divisi *Finance Dan Accounting* PT Kalibesar Raya Utama Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam**”. Alasan penelitian dilakukan di PT Kalibesar Raya Utama karena ingin mengukur apakah ada pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT Kalibesar Raya Utama ?

4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat di jadikan model terhadap stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan,, lingkungan kerja dan stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama menurut sudut pandang Islam ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi terhadap stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan dalam mengatasi stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama,
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama,
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap stres kerja para karyawan PT Kalibesar Raya Utama .
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT Kalibesar Raya Utama menurut sudut pandang Islam.

1.3.2. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bahwa motivasi yang seperti apa yang harus dilakukan supaya karyawan tidak mengalami stres kerja.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana gaya kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja.
3. Dapat memberikan kesadaran bagi perusahaan pentingnya kenyamanan lingkungan kerja sehingga dapat menurunkan stress kerja pada karyawan.