

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Lestari, 2018). Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Rizal dkk, 2018).

Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, manajemen kepegawaian dan sumberdaya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Asmaryani dkk, 2020). Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi (Ekowati & Meilaty, 2021). Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Pengusaha berharap agar dapat terus bertahan untuk memperoleh hasil terbaik melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas (Lestari, 2018). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengukuran kinerja karyawan menjadi perhatian bagi PT. Bina San Prima Cabang Madiun. Pihak manajemen PT BSP Cab Madiun perlu mengetahui dan memperhatikan kinerja karyawannya. Seiring dengan meningkatnya persaingan yang makin kompetitif antar perusahaan distributor maka diperlukan adanya sumber daya manusia yakni karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi.

Perusahaan dapat melakukan beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memilih karyawan yang berkompetensi (Lestari, 2018). Menurut Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan temuan hasil observasi diketahui bahwa karyawan PT. Bina San Prima Cabang Madiun

menunjukkan bahwa masih kurangnya kompetensi dalam mendukung kinerja karyawan.

Stress kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Asmaryani dkk, 2020). Menurut Siagian dan Wasiman (2020) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Menurut Asih dkk (2018: 45) stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi lain yang telah dilakukan di PT. Bina San Prima Cabang Madiun terlihat bahwa beban kerja yang berlebih yang dialami karyawan akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

*Supporting Leadership* (dukungan atasan) juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ayutika & Slamet, 2020). Dukungan pimpinan (*Supporting Leadership*) adalah kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis (Ekowati & Meilaty, 2021). Keberhasilan kinerja karyawan dipengaruhi adanya dukungan manajemen puncak yang selalu memberikan motivasi kepada setiap individu karyawan, dalam hal ini sangat perlu untuk selalu diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa di PT. Bina San Prima Cabang Madiun terlihat bahwa pimpinan perusahaan terkesan pilih – pilih terhadap karyawan sedangkan setiap keputusan diambil secara sepihak tanpa melibatkan karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan harus benar-benar objektif. Mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan dan kepuasan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan yang obyektif akan memberikan imbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Cabang Madiun masih kurang maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan menyebabkan perlunya suatu perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut dengan melakukan penilaian kepada karyawan.

Pemaparan hasil observasi juga didukung oleh banyak penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia.” Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kompetensi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Ekowati dan Meilaty (2021) yang berjudul “Pengaruh *Affective Commitment* dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Dukungan Atasan sebesar 4,652 dengan sig.0,000 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa

Peneliti mendapati perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Penelitian Lestari (2018) menggunakan variabel Motivasi,

Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Penelitian Ekowati dan Meilaty (2021) menggunakan variabel *Affective Commitment* dan Dukungan Atasan. Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Stres Kerja, *Supporting Leadership* (dukungan atasan) dan Kinerja Karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian serta tahun penelitian.

Peneliti melakukan penelitian atas faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima Cabang Madiun yang meliputi kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership*. Sehingga penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Kompetensi, Stress Kerja dan *Supporting Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina San Prima**”.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima?
3. Apakah *supporting leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima?
4. Apakah kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima?

### C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun hal yang akan dicapai melalui penelitian ini, tertuang dalam tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima.
- b. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima.
- c. Mengetahui pengaruh *supporting leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima.
- d. Mengetahui pengaruh kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori khususnya penelitian mengenai pengaruh kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi

mahasiswa dan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian ditahun-tahun berikutnya.

b. Bagi PT. Bina San Prima

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan PT. Bina San Prima sebagai bahan evaluasi mengenai pengaruh kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership*.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan dapat lebih mengetahui pengaruh yang mempengaruhi kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership* yang mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan khususnya yang akan melakukan penelitian mengenai kompetensi, stress kerja dan *supporting leadership* yang mempengaruhi kinerja karyawan.