**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Globalisasi mengakibatkan adannya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal teknologi baru, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, perubahan dalam peraturan kerja, dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, menghasilkan laba, dan mempertahankan laba, maka kinerja karyawan sangatlah penting untuk mengukur efektif dan efisien untuk kelangsungan hidup perusahaan (Zulkarnaen, *et al*, 2018).

Kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Rani, *et al*, 2018). Sumber Daya Manusia menjadi salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut (Arifin, *et al*, 2019).

Karyawan sebagai makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan dimana mereka memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Rani, *et al*, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan stres kerja (Amelia dan Sudarso, 2021).

Setiap perusahaan disarankan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang positif, baik sejak saat proses *recruitment* karyawan hingga melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang telah bekerja di perusahaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan (Massie, *et al*, 2018). Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang telalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat (Melly, 2017). Maka dari konflik ini perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Profesionalisme menjadi faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi (Rani, *et al*, 2018). Pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan

Kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat (Kartono, 2018).

Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen (pemimpin) dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan mencapai tingkat efektivitas dan efesiensi (Arifin, *et al*, 2019). Pemimpin tidak lepas dari sifat kepemimpinan, dimana kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja (Bahri, 2020). Pemimpin menjadi bagian yang sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup pendidikan saat ini, dimana pemimpin memberikan arahan, pengaruh dan tata cara kerja kepada semua karyawannya untuk bekerja sesuai dengan tata nilai, misi, visi, dan falsafah dalam organisasi sebagai prinsip dasar yang ingin dicapai (Bahri, 2020).

Baik atau buruknya perusahaan dapat diukur melalui seberapa baik kinerja para karyawannya. Maka dari itu, kinerja karyawan berperan penting dalam menilai efektivitas suatu perusahaan. Kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017: 106).

Penelitian ini berada di PT. Tiga Serangkai Surakarta yang berlokasi di kota Surakarta, Indonesia. PT. Tiga Serangkai Surakarta adalah perusahaan penerbitan dan percetakan yang berdiri sejak tahun 1959 yang didirikan oleh H. Abdullah Marzuki dan Hj. Siti Aminah sebagai suami istri yang sejak awal fokus di dunia pendidikan. Saat ini PT. Tiga Serangkai Surakarta sudah memiliki 9 unit bisnis dan 6 unit pendidikan dibawahnya (<http://www.tigaserangkai.com/>). PT. Tiga Serangkai Surakarta juga merupakan tiga besar penerbit skala nasional dengan menerbitkan 800an judul per tahunnya serta mencetak tidak kurang dari 28 juta eksemplar tiap tahunnya. PT. Tiga Serangkai Surakarta saat ini sudah memiliki 53 cabang di seluruh Indonesia dengan kurang lebih 500 *Sales Representatives*, dan saat ini PT. Tiga Serangkai Surakarta memiliki *market share* yang menjanjikan yaitu pada kategori buku pelajaran sekitar 18% dan untuk buku umum sekitar 34% *market share* berhasil dikuasai sehingga menjadikan PT. Tiga Serangkai Surakarta sebagai salah satu penerbit dan percetakan besar di Indonesia sampai saat ini (Hastuti, 2019). Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul **“Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta”**.

1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah yang hanya berkaitan dengan stress kerja, profesionalisme, dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta?
3. Apakah Kualitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta?
4. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta?
2. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta?
4. **Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kajian untuk mempertimbangkan teori dalam melihat seberapa penting SDM dalam memajukan tujuan perusahaan.

1. Manfaat Praktis
   1. Bagi Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM khususnya teori disiplin, pengalaman dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.
   2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam kinerja manajemen dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan keuntungan.