

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal atau sesuai dengan standar organisasi sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan adanya arahan dari pemimpin yang baik.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu baiknya sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada era globalisasi sekarang ini banyak perusahaan telah menyadari akan pentingnya seorang pemimpin yang memiliki kepribadian tinggi dan kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, pemimpin berkualitas yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keinginan, perasaan serta dorongan dalam memajukan perusahaan. Tentunya keberhasilan dari suatu perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pimpinan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan.

PT. Trakindo Utama adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penyalur (*dealer*) resmi alat-alat berat produk Caterpillar (CAT), sebuah perusahaan produsen alat berat terkemuka di dunia asal Amerika. Sejak berdirinya pada tahun 1970, PT. Trakindo Utama telah memiliki 65 cabang di seluruh Indonesia dari Sumatera hingga Papua. Berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018, PT. Trakindo Utama memiliki hak atas usaha diantaranya yang bersifat perdagangan alat berat, instalasi mekanikal, aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha peralatan industri.

Perusahaan ini menyediakan layanan kepada pelanggan di pertambangan, konstruksi, kehutanan, pertanian, energi, kelautan, dan sektor industri lainnya. Produknya meliputi : *dozer, excavators, wheel/track loader, offhighway trucks,*

articulated truck, graders, scrafers, compactors, industrial engines, dan generator sets. Berikut daftar beberapa perusahaan alat berat yang cukup terkenal di Indonesia:

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Alat Berat

No	Perusahaan	Nama Produk	Rata-Rata Penjualan	Total
1	PT. United Tractors	Komatsu	19,995	10,4%
2	PT. Sany Indonesia Machinery	Sany	15,159	7,9%
3	Hitachi Construction Machinery	Hitachi	14,418	7,5%
4	PT. Daya Kobelco CMI	Kobelco	9,449	4,9%
5	Hyundai Construction Equipment	Hyundai	8,947	4,7%
6	PT. Trakindo Utama	Caterpillar	8,846	4,6%

Sumber: <https://arparts.id/merk-alat-berat/>

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa masih banyak perusahaan yang bergerak di bidang alat berat, dari tabel tersebut beberapa perusahaan yang sudah dikenal oleh masyarakat. PT. Trakindo Utama dengan produknya Caterpillar membutuhkan strategi-strategi untuk bersaing dengan perusahaan sejenis. Peneliti tertarik terhadap penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan sumber daya manusia yang terjadi di PT. Trakindo Utama.

Salah satu cabang PT. Trakindo Utama adalah PT. Trakindo Utama cabang Bandung beralamat di Jl. BKR No. 65. PT. Trakindo Utama Bandung dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh perusahaan.

Tantangan untuk menghadapi persaingan pada bisnis penjualan alat-alat berat, serta turunnya penjualan alat-alat berat, mengakibatkan PT. Trakindo Utama Bandung harus dapat meningkatkan kinerja dari kegiatan purna jual yang menjadi andalan dari perusahaan penjual alat berat. Penilaian kinerja dapat dilakukan

dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar perusahaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Berikut penilaian kinerja dilihat jumlah target penjualan salah satu unit yang harus dicapai karyawan PT. Trakindo Utama Bandung :

Tabel 1.2
Penjualan Genset PT. Trakindo Utama Bandung
Tahun 2018 – 2021

Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)
2018	24	22
2019	24	13
2020	24	15
2021	24	20

Sumber : PT Trakindo Utama Bandung (2022)

Tabel 1.2 di atas merupakan data penjualan salah satu produk PT. Trakindo Utama Bandung yaitu *generator set* (genset) selama kurun waktu 4 tahun. Terlihat penjualan genset dari tahun 2018-2021 belum ada yang tercapai memenuhi target. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Trakindo Utama Bandung, penjualan unit tahun 2019 dan 2020 semakin menurun karena terjadinya pandemi covid-19.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang diperhatikan oleh PT. Trakindo Utama Bandung untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan sangatlah penting, seberapapun banyak karyawan apabila karyawan banyak yang tidak masuk kerja maka kualitas kinerja dari karyawan akan sulit dicapai. Tabel berikut ini memperhatikan kinerja karyawan berdasarkan data absensi karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung :

Tabel 1.3
Absensi Karyawan PT. Trakindo Utama Bandung 2021

Bulan	Izin	Sakit	Jumlah
Januari	7	0	7
Februari	1	2	3
Maret	6	1	7
April	2	0	2
Mei	5	0	5
Juni	4	2	6
Juli	5	0	5
Agustus	0	0	0
September	2	0	2
Oktober	3	0	3
November	3	1	4
Desember	7	1	8

Sumber : PT Trakindo Utama Bandung (2022)

Pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember, jumlah absensi terendah ada pada bulan Agustus. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan PT. Trakindo Utama Bandung menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang mengambil izin, hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pemimpin kepada para karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Selain observasi dan wawancara yang dilakukan dengan tujuan memperkuat data penelitian, untuk mengetahui permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama penulis juga melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung. Berikut ini adalah hasil pra-survey pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
1	Saya melakukan pekerjaan dengan memenuhi standar dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan	0	11	17	2	0	99	3,30
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	0	6	21	3	0	93	3,10
3	Saya selalu memenuhi target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	7	4	19	0	0	108	3,60
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas	0	8	22	0	0	98	3,26
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3	15	12	0	0	111	3,70
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan yang lain dalam menjalankan tugas	0	9	21	0	0	99	3,30
Skor Rata-Rata								3,37

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 3,37. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung masih terbilang

rendah atau masih dibawah rata-rata. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata, yaitu dimensi “kuantitas” dengan rata-rata sebesar 3,10. Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung karena masih terdapat karyawan belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Maka peneliti merujuk pada hasil penelitian dari beberapa peneliti seperti, hasil penelitian Aai Mustika (2019), mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional. Lalu merujuk pada hasil penelitian dari P. Hellen Wijaya (2018), menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu pada penelitian Nadia Antonia, dkk (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian selanjutnya dari Firman, dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Adapula menurut hasil penelitian Ronal Donra (2019) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selanjutnya penulis merujuk pada hasil penelitian Erica (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut penelitian S. Dunggio (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dan merujuk pada hasil penelitian Krisnawati (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan.

Sebagai penguat dari dugaan adanya permasalahan kinerja maka peneliti melakukan pembagian kuesioner menggunakan 8 variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti melakukan prasurvey kepada 30

karyawan PT. Trakindo Utama Bandung untuk mengetahui faktor yang paling dominan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut data variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor yang diduga dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Total Skor	Skor Rata -Rata
1	Kepemimpinan Situasional	579	3,21
2	Kompensasi	569	3,15
3	Stres Kerja	729	4,04
4	Disiplin Karyawan	757	4,19
5	Lingkungan Kerja	770	4,27
6	Motivasi Kerja	737	4,09
7	Budaya Organisasi	712	3,95
8	Kompetensi Karyawan	704	3,90
Rata-rata = Nilai × F : Jumlah Responden (30 orang)			
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan			

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas, dapat diketahui yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung yaitu variabel kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stres kerja. Kepemimpinan situasional dengan skor rata-rata yaitu 3,21 dan kompensasi dengan skor rata-rata paling rendah yaitu 3,15. Sedangkan rata-rata variabel stres kerja 4,04 rata-rata tersebut dinilai cukup tinggi.

Salah satu faktor kurangnya kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung dipengaruhi oleh kepemimpinan yang kurang efektif. Berdasarkan isu dan penelitian terdahulu, solusi pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diterapkan kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin bisa efektif bilamana ada kesesuaian antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu. Jika pemimpin memahami situasi, serta mengambil tindakan yang sesuai dengan keinginan

karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan baik. Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey dari variabel kepemimpinan situasional di PT. Trakindo Utama Bandung:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepemimpinan Situasional

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
1	Pemimpin memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan dalam melaksanakan tugas	2	6	19	3	0	97	3,23
2	Pemimpin selalu memberi dukungan untuk para karyawan dalam menjalankan tugas	0	8	12	10	0	88	2,93
3	Pemimpin mampu memberikan tugas sesuai dengan kesiapan para karyawannya	0	5	20	5	0	90	3,00
4	Pemimpin melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam melakukan tugas	0	7	15	8	0	89	2,96
5	Pemimpin selalu memberikan perhatian dan motivasi para karyawan untuk selalu giat dalam bekerja	0	10	17	3	0	97	3,23
6	Pemimpin mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	5	18	7	0	0	118	3,93
Skor Rata-Rata								3,21

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner variabel kepemimpinan situasional di PT. Trakindo Utama Bandung yaitu dengan skor rata-rata 3,21 secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Salah satunya indikator mengenai kurangnya dukungan dari pemimpin bagi karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan yang cenderung mendapatkan rata-rata rendah dari karyawan yaitu dengan skor rata-rata 2,93 skor tersebut masuk dalam kategori kurang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi guna mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan jika gaya kepemimpinan sudah tepat.

Selain gaya kepemimpinan, faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan penghargaan salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan, baik berupa finansial atau non finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan ukuran nilai kerja atau kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan efek positif, karena setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan akan menjadi motivasi yang baik untuk terus meningkatkan kinerja. Selanjutnya, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan berkaitan dengan pemberian kompensasi di PT. Trakindo Utama Bandung. Hasil prasurvey dapat dilihat pada tabel 1.7 di bawah ini.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
1	Gaji yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saya saat ini	0	6	16	8	0	88	2,93
2	Saya merasa upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	0	10	15	4	1	94	3,13
3	Saya merasa bahwa insentif diberikan secara adil bagi para karyawan	0	5	15	10	0	85	2,83
4	Perusahaan memberi tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan para karyawannya	0	2	24	4	0	88	2,93
5	Perusahaan memberi tunjangan hari raya setiap tahun	0	12	18	0	0	102	3,40
6	Perusahaan memberikan fasilitas prasarana dan sarana yang memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang baik	2	18	10	0	0	112	3,73
Skor Rata-Rata								3,15

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pemberian kompensasi di PT. Trakindo Utama Bandung yaitu dengan skor rata-rata 3,15 dinilai cukup rendah. Dari hasil prasurvey banyak karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan, belum diberikan secara adil bagi para karyawan yaitu dengan nilai skor paling rendah 2,83. Untuk mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas, perusahaan memperhatikan sistem pemberian kompensasi untuk menghargai karyawan yang telah memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung. Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan yang dihadapi karyawan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal yang dibebankan oleh pimpinan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-Rata
1	Saya merasa stres karena mengalami kesulitan saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	5	21	4	0	0	121	4,03
2	Saya merasa tertekan karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dinilai kurang memadai	10	15	5	0	0	125	4,16
3	Saya merasa stres karena munculnya perbedaan komitmen dengan atasan dalam melakukan pekerjaan	11	11	8	0	0	123	4,10
4	Saya merasa stres karena kurangnya arahan dari atasan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	9	16	5	0	0	124	4,13
5	Saya merasa stres karena pekerjaan yang saya kerjakan tidak selesai tepat waktu	4	20	6	0	0	118	3,93
6	Saya merasa tertekan karena pekerjaan yang saya kerjakan sering kali tumpang tindih (<i>double job</i>)	6	16	8	0	0	118	3,93
Skor Rata-Rata								4,04

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 diatas dapat dilihat dari jumlah skor terdapatkan tiga skor yang terbesar dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu skor terbesar pada pernyataan karyawan merasa tertekan karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dinilai kurang memadai yaitu dengan nilai rata-rata 4,16. Selanjutnya pada pernyataan karyawan merasa stres karena kurangnya arahan dari atasan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan yaitu dengan skor 4,13 dan pernyataan karyawan merasa stres karena munculnya perbedaan komitmen dengan atasan yaitu dengan rata-rata 4,10. Dapat dilihat dari nilai skor rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 maka terdapat stres kerja pada karyawan PT. Trakindo Utama Bandung.

Terjadinya peningkatan stres kerja terhadap karyawan dapat disebabkan oleh perilaku para atasan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang tidak tepat atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah menurunnya kinerja serta stres bagi karyawan yang akan membawa dampak kepada turunnya daya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti untuk memudahkan dalam proses penelitian selanjutnya dan memudahkan memahami hasil penelitian. Rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan tidak bisa mengatur waktu dengan efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas perusahaan.
 - b. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugas perusahaan.
 - c. Kurangnya kerjasama antara rekan kerja yang lain.
2. Kepemimpinan Situasional
 - a. Pimpinan kurang optimal dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan.
 - b. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum maksimal.
 - c. Kurangnya dukungan dan motivasi bagi para karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan.
3. Kompensasi
 - a. Insentif yang diberikan dirasa belum cukup adil bagi para karyawan.
 - b. Gaji, upah, atau tunjangan belum sesuai dengan hasil pencapaian kinerja

dan untuk mensejahterakan para karyawan.

4. Stres Kerja

- a. Target yang tinggi dan tuntutan tugas yang tidak sesuai membuat karyawan merasa tertekan.
- b. Kurangnya komunikasi dan arahan dari atasan membuat karyawan merasa stres.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana Kepemimpinan Situasional di PT. Trakindo Utama Bandung.
2. Bagaimana pemberian Kompensasi di PT. Trakindo Utama Bandung.
3. Bagaimana Stres Kerja di PT. Trakindo Utama Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Situasional, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan Situasional di PT. Trakindo Utama Bandung.
2. Kompensasi di PT. Trakindo Utama Bandung.
3. Stres Kerja di PT. Trakindo Utama Bandung.

4. Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung.
5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Situasional, Kompensasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi instansi yang menjadi objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan situasional, kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Selain kegunaan secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan secara praktis, di antaranya yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki gaya kepemimpinan, memberi kompensasi, dan mengurangi stres kerja di PT. Trakindo Utama Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan dan referensi, serta dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.