

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu hidup berdampingan dan tidak bisa hidup sendirian ataupun tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, manusia selalu hidup berkelompok dan berorganisasi. Hal ini akan kelihatan pada kehidupan sehari-hari di dalam sosial kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan berorganisasi di tempatnya bekerja.

Organisasi tidak lagi dapat dipandang sebagai sistem tertutup (*Closed System*). Melainkan merupakan sistem terbuka (*Open System*) yang merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara tepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Kemudian organisasi adalah suatu kelompok yang mempunyai tujuan yang sama dan adanya koordinasi yang tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain.

Adapun keberhasilan suatu organisasi terletak pada kerjasama pada tim organisasinya. Jika suatu organisasi tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadinya penghambatan tujuan yang ingin dicapai pada organisasi itu. Pentingnya bekerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama, selesainya misi ataupun proyek di dalam organisasi. Pada dasarnya organisasi dipimpin oleh pemimpin yang demokratis untuk bisa menerima pendapat dan masukan dari bawahan agar dapat tercapai tujuan visi dan misi bersama.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah kompetensi yang dimiliki karyawannya. Di mana karyawan perusahaan juga memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan untuk berkembang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai arahan pimpinan, dengan teliti, tepat, dan efisien.

Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting untuk memenuhi tanggung jawab dalam organisasinya. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan sebagai wujud kepemimpinannya. Pemimpin berperilaku kepemimpinan dalam proses manajerial yang dilakukan secara konsisten atau yang di sebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu sendiri adalah perilaku khas yang terpusat pada diri seseorang pemimpin. Gaya ini di tandai dengan seseorang yang berhak mengambil keputusan dan bertindak sebagai peran yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota – anggotanya Menurut Wahyudi dalam (Rohmah, 2019)

Dalam situasi kerja stres dapat menjadikan seseorang dalam situasi bekerja tidak kondusif. stres kerja dapat terjadi saat hubungan interpersonal antara sesama karyawan ataupun atasan yang sering adanya kesalah pahaman, karena kurangnya komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Stres kerja ialah adanya kondisi ketidak seimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan menurut Zainal et al., dalam (Rohmah, 2019)

Pada PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi yang bergerak dibidang komponen otomotif yang berarti perusahaan ini memproduksi komponen mobil seperti, kursi mobil, lambang mobil, atap dalam mobil, stir mobil, lambang merk, dll. Produksi ini menggunakan bahan baku rigid foam yang di olah menjadi atap dalam mobil, kursi, insulator, dll. Sedangkan bahan baku plastik dapat di olah menjadi nama merk mobil, saluran air, dll. PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi ini mempunyai banyak divisi, di mana divisi itu terbagi lagi beberapa Departemen. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada Departemen Engineering. Berikut di sajikan tabel penilaian kinerja karyawan.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Departemen *Engineering*  
PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi Tahun 2018 – 2020.**

Penilaian Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Orang	Persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik	15	21,4	18	25,7	11	15,7
Baik	20	28,6	23	32,9	25	35,7
Cukup	31	44,3	21	30,0	28	40,0
Kurang	4	5,7	8	11,4	6	8,6
Total	70	100.00	70	100.00	70	100,00

*Sumber : PT, Dasa Windu Agung, Kota Bekasi 2021*

Dari tabel di atas terlihat adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020 hanya 11 karyawan (15,7%) yang mendapatkan nilai sangat baik (A) dibanding tahun 2019 sebanyak 18 karyawan (25,7%). Hal ini mengakibatkan penurunan sebanyak 7 orang dikarenakan oleh gaya kepemimpinan yang cenderung otokratik dan karyawan menjadi stres sehingga karyawan merasa malas dan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan kinerja menurun. Adanya penurunan kinerja terjadi karena adanya peraturan yang terlalu kaku dan terlalu ketat dari pimpinan departemen, hal ini membuat karyawan tidak bisa bebas untuk berinisiatif dan berkreatifitas dalam bekerja. Walau memang itu untuk tujuan supaya karyawan disiplin dan tertib, namun dengan gaya kepemimpinan otokratik cara memimpin karyawan maka karyawan menjadi kurang berpartisipasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun perlahan. Jadi pencapaian kinerja PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi berdasarkan data tabel di atas dapat dikatakan cenderung menurun.

Permasalahan yang terjadi pada gaya kepemimpinannya yaitu kurang terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahannya. Hal ini dikarenakan pada pola mengatur karyawan yang tidak efektif membuat para karyawan bingung untuk mana dahulu yang harus dikerjakan dan *urgent*, sehingga semua jadwal proyek yang sudah diatur *schedule* menjadi terhambat. Adanya perintah yang di luar *job desc* karyawan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dibuat *job desc* itu. Serta dalam memotivasi karyawannya kurang,

ini mengakibatkan karyawan tidak terlalu respek terhadap atasannya sehingga membuat para karyawan tidak nyaman dan terlalu stress.

Selain itu, adapun masalah Stres kerja yaitu sesama karyawan yang saling cuek/tidak peduli sehingga membuat pekerjaan semakin tertekan, penumpukan pekerjaan yang datang bersamaan, adanya konflik pribadi sesama karyawan yang dibawa dalam pekerjaan, dan tidak adanya kebijakan dari perusahaan untuk menyelesaikan kerjaan terhadap karyawan yang sedang sakit.

Berdasarkan permasalahan di atas maka, penulis mengambil judul penelitian: **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, kota Bekasi)”**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar di atas maka penulis dapat membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi)?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Engineerin* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi)?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi)?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang di dapat dalam perumusan masalah maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi)
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi)
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Engineering* PT. Dasa Windu Agung, Kota Bekasi)

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah salah satu bukti bahwa si penulis telah dapat menerapkan ilmu – ilmu yang berupa teori – teori yang di dapatkan selama menyelesaikan tugas akhir ini, terutama mendapatkan ilmu dalam suatu organisasi di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini berharap di jadikan perubahan dalam kinerja karyawan dan pemimpin saat mengatur bahwahnya untuk kenyamanan dan menjalin solidaritas yang tinggi di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melalukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan stres kerja yang selalu kita jumpai di setiap perusahaan mapupun pendidikan, dan dapat mejadi landasan bahan informasi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.



## 1.5. Batasan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada gaya kepemimpinan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Dasa Windu Agung, Kota Bekasi.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami tentang hasil penelitian secara sistematis maka penulis membagi menjadi beberapa bab, yaitu :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, yang meliputi profil perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan Saran.