

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga disebut sebagai kunci yang menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Hal ini dikarenakan keberhasilan atau kegagalan perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia yang menjadi pelaksana pekerjaan.

Organisasi sebagai sekelompok serikat formal yang terstruktur, dan terkoordinasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Salah satu faktor lain yang dapat membantu dalam meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan (Hasibuan, 2011). Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu tenaga manusia jika digerakkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Sebutan lain yang dipergunakan untuk kinerja diantaranya yaitu *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin (Wirawan, 2015). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai sumber daya, salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting. Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, menumbuhkan semangat kerja,

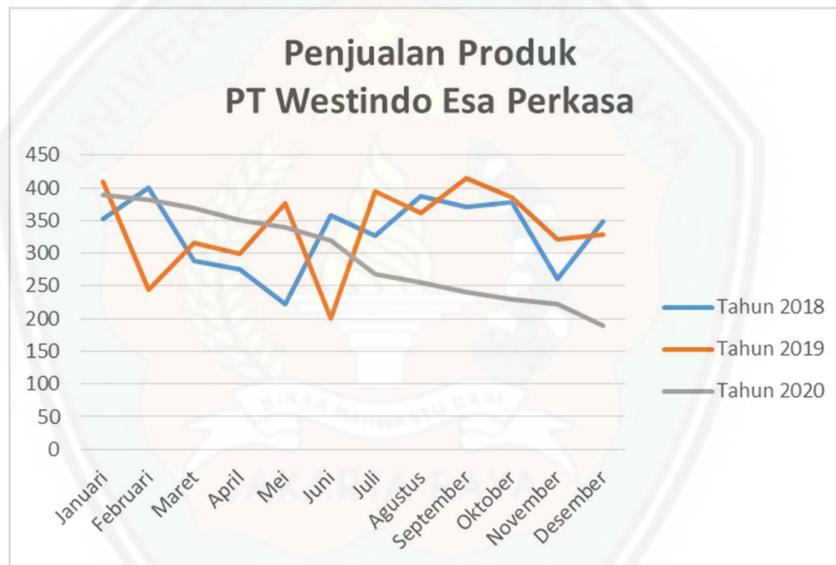
menciptakan komunikasi kerja yang baik, dan mengkoordinasi karyawannya dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan karyawannya ke dalam situasi kerja yang solid, harmonis dan selaras guna mencapai tujuan bersama (Christian Bayu, 2013). Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan tujuan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin dan bagaimana gaya kepemimpinannya. Jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang buruk atau tidak sesuai maka akan menyebabkan stres dalam bekerja pada karyawan serta penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Putri and Prasetyo, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Hal ini diperkuat oleh ahli yang mengungkapkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan (Hasibuan, 2014). Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, mengalami ketegangan pikiran, tidak termotivasi, mudah marah, suka menyendiri, sehingga karyawan bekerja tidak optimal dan tidak dapat mencapai kinerja terbaik karyawannya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menahan stres kerja membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Hermita, 2011). Salah satu usaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan seperti memberikan apresiasi serta kepercayaan diri yang pada akhirnya akan berdampak bagi performa kerja dan pencapaian dikemudian hari (Putri and Prasetyo, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada PT Westindo Esa Perkasa. Perusahaan ini memulai bisnisnya dengan menyediakan produk-produk teknologi serta jasa pemeliharaan, terutama untuk produk listrik. PT Westindo Esa Perkasa dipilih sebagai distributor UPS (*Uninterruptible Power supply*) pokok di Perancis dan kepala produksi baterai FIAMM di Italia. *Uninterruptible power supply* (UPS) merupakan perangkat yang biasanya menggunakan baterai cadangan sebagai sumber listrik cadangan agar dapat memberikan daya tanpa gangguan ke peralatan

elektronik yang terpasang. UPS digunakan sebagai sistem penyedia daya listrik yang sangat penting dan diperlukan sekaligus digunakan sebagai *emergency* terjadinya mati listrik serta kerusakansistem dan perangkat keras.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen PT Westindo Esa Perkasa menunjukkan bahwa terdapat belum optimalnya kinerja karyawan yang dapat terlihat dari penurunan penjualan produk dan meningkatnya data absensi karyawan akibat adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan stres kerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak nyaman dan tidak adil dengan gaya pimpinan yang ada disekelilingnya maka dapat menimbulkan terjadinya stres kerja (Putri and Prasetio, 2018). Berikut adalah grafik penjualan produk PT Westindo Esa Perkasa:



Gambar 1.1. Grafik Penjualan Produk Tahun 2018 – 2020

Sumber: *Human Resource* Westindo (2018 - 2020)

Terlihat pada gambar 1.1. diatas penjualan produk pada PT Westindo Esa Perkasa menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dan 2019 penjualan barang berupa alat telekomunikasi UPS, baterai dan kabinet, mengalami fluktuasi dan pada tahun 2020 mengalami penurunan penjualan. Penurunan terburuk didapatkan pada bulan Desember tahun 2020 sebanyak 189 produk yang hanya terjual. Data tersebut mengalami ketidakstabilan kinerja karyawan yang disebabkan karena banyaknya karyawan yang tidak hadir. Oleh karena itu, jika kinerja karyawan tidak dikelola

dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan (Wahyuniardi and Nababan, 2018).

Permasalahan gaya kepemimpinan yang terjadi di PT Westindo Esa Perkasa adalah masih banyaknya terjadi kesenjangan seperti terlalu banyaknya tugas yang diberikan dimana pemimpin terkadang mengharuskan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang ditentukan disaat pekerjaan lain belum selesai serta kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama bertukar pikiran dalam menyelesaikan masalah internal perusahaan dan merancang perencanaan strategis. Ciri-ciri tersebut cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan yang otokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang berpusat pada diri pemimpin, dimana pemimpin menganggap organisasi atau perusahaan milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata, memiliki kepercayaan rendah terhadap karyawannya, tidak menerima masukan dari karyawannya, serta terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya (Zami and Ismuhadjar, 2020). Hal-hal diatas dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa.

Setelah permasalahan gaya kepemimpinan permasalahan lain yang muncul di PT Westindo Esa Perkasa adalah stres dalam bekerja yang dirasakan karyawan. Seperti adanya beban kerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari adanya tekanan dalam bekerja seperti pemberian pekerjaan yang banyak dan pekerjaan tersebut harus dilakukan tepat waktu sementara waktu yang diberikan terlalu singkat sehingga pekerjaan karyawan menumpuk mengakibatkan tingkat stres kerja karyawan sangat tinggi. Selain itu, tingkat emosional karyawan yang meningkat sehingga ada beberapa karyawan yang sering marah-marah saat bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kerja sama antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Masalah lain dalam perusahaan yang berdampak dari penerapan gaya kepemimpinan yang belum sesuai dan stres kerja yang dirasakan karyawan adalah meningkatnya jumlah absensi karyawan. Pengaruh stres terhadap organisasi atau perusahaan berupa tingginya angka absensi, *turnover*, dan rendahnya kualitas

tenaga kerja dan lain-lain (Sumarna, 2018). Dibawah ini adalah data absensi karyawan PT Westindo Esa Perkasa tahun 2020:

Tabel 1.1. Absensi Karyawan PT Westindo Esa Perkasa Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Total Absensi	
1	2018	85	245	27	29	15	22	93	2,01%
2	2019	82	248	17	19	6	46	88	1,62%
3	2020	70	240	24	26	16	30	96	3,14%
Total				68	74	37	98	277	6,77%

Sumber: *Human Resources* Westindo (2018-2020)

Berdasarkan tabel 1.1. diatas, diperlihatkan bahwa absensi karyawan pada PT Westindo Esa Perkasa dalam hal kehadiran beberapa tahun kebelakang 2018, 2019, dan 2020 dinilai masih belum maksimal, dikarenakan tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi dengan berbagai macam alasan. Pada tahun 2020 memiliki jumlah karyawan yang tidak hadir terbanyak yaitu sebesar 96 orang. Jika ditotal keseluruhan jumlah karyawan yang tidak hadir selama tiga tahun terakhir sebesar 227 orang atau sekitar 6,77%. Banyaknya karyawan yang tidak hadir akan mengganggu proses penjualan produk, karena target perusahaan untuk menjual semua produk tidak akan tercapai jika banyak karyawan yang tidak hadir (Wahyuniardi and Nababan, 2018).

Dalam hal ini perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan butuh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini dilakukan dan dilaporkan hasilnya dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WESTINDO ESA PERKASA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa?
2. Apakah pengaruh stres kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Westindo Esa Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Umum

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya terkait dengan variabel yang diteliti serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan agar dapat dijadikan sebagai dasar dan masukan dalam pengambilan keputusan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memperjelaskan dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu variabel independen (X), gaya kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan PT Westindo Esa Perkasa.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain waktu penelitian subjek dan objek penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.