

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia terkhususnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam periode persaingan global yang ketat saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu elemen paling penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Samsudin, 2019). Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan efisien berarti tugas yang telah diberikan dilakukan dengan benar, terstruktur, serta sesuai dengan target waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. Guna mencapai tujuan yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan keadaan yang memotivasi anggota staf untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal, khususnya dalam hal kinerja.

Setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Manajemen yang dapat memotivasi peningkatan kinerja karyawan harus mendukung tuntutan tersebut. Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau pemimpin bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat kinerja para karyawan meningkat. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusianya (karyawan), maka arti penting kinerja adalah suatu proses yang berjalan dalam organisasi dengan tujuan mewujudkan visi dan misi perusahaan menuju perkembangan dan kemajuan perusahaan melalui prosedur yang dijalankannya. Kinerja seseorang terhadap instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja (Silas et al., 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan dan stres kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu

bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*).

Dalam mencapai tujuan perusahaan, semua karyawan memerlukan bimbingan dari kepemimpinan yang efektif. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan mereka sendiri, namun perusahaan secara keseluruhan menjadi tidak efektif dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal (Jufrizen et al., 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, menurut S. Arifin et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana dapat terbukti kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah penting untuk melancarkan pencapaian tujuan perusahaan, serta pemimpin juga menjadi panutan bagi karyawan karena dengan pemimpin yang bijaksana tidak sewenang-wenang kepada karyawan dan tidak membedakan antar karyawan dapat menimbulkan semangat dan motivasi karyawan untuk lebih giat lagi saat bekerja. Sedangkan, pada penelitian (A. Arifin, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Yang dimana dapat dibuktikan kepemimpinan tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin juga dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Selain itu ada pula yang harus diperhatikan dalam faktor kinerja, yaitu mengenai stres kerja. Yang dimana adanya stress kerja yang tinggi, maka semakin banyak pula jumlah karyawan yang menurun.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan dengan tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan bekerja (Lestari et al., 2020). Stres kerja menurut Alfurqon & Rahardjo, (2020) keadaan dinamis di mana seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau batasan yang terkait dengan tujuan yang diinginkannya tetapi dipandang sebagai hal yang tidak diketahui. Dengan begitu, pekerja yang berada disuatu kondisi dimana ia sedang mengalami kondisi stres akibat tekanan pekerjaan pasti tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena beban psikis yang dialaminya.

Pada penelitian sebelumnya, menurut Muhamad Ekhsan & Septian, (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan karena terbukti menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian (Adiputra, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena terbukti tinggi atau rendahnya stres kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

STAR Departement Store merupakan PT. STAR Maju Sentosa yang dimana anak perusahaan dari PT. Summarecon Agung, TBK yang bergerak di bidang bisnis retail berjenis department store yang menjual pakaian anak-anak sampai orang dewasa, peralatan rumah tangga, perlengkapan sekolah, aksesoris pria dan wanita, mainan anak-anak, dan kosmetik. PT. STAR Maju Sentosa pertama kali berdiri pada tanggal 18 Mei 2007, lalu pertama kali membangun department store pertama di Mall Kelapa Gading pada tanggal 13 Desember tahun 2007 dan diberi nama STAR MKG. Lalu pada tanggal 11 April tahun 2008, PT. STAR Maju Sentosa membuka cabang ke dua untuk department store nya di Summarecon Mall Serpong dan diberi nama STAR SMS. Setelah itu, PT. STAR Maju Sentosa membangun cabang ketiganya di Summarecon Mall Bekasi pada tanggal 26 Juni tahun 2013 dan diberi nama STAR SMB.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan beberapa karyawan STAR Summarecon Mall Bekasi, yang dimana dapat diteliti adanya faktor Kepemimpinan dan Stres Kerja pada kinerja karyawan. Dapat diketahui dari hasil wawancara tersebut adapun fenomena yang ditemukan, yaitu kepemimpinan yang kurang efektif terhadap karyawannya dimana bahwasannya atasan mereka yang masih kurang tegas, serta

kurangnya pelatihan terhadap karyawannya dan kurangnya arahan yang jelas dari atasannya sendiri yang membuat karyawan jadi kurang semangat dan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, bukan hanya pemimpin yang kurang efektif tetapi adapun fenomena lain yang terjadi di STAR Summarecon Mall Bekasi, yaitu adanya stres kerja yang berlebihan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab yang lebih dalam penjualan produk yang mereka dapat, dengan begitu karyawannya mempunyai target masing-masing di setiap penjualan produknya, serta melayani customer secara langsung dengan tipe customer yang berbeda-beda.

Karyawan dapat mengalami stres dan peningkatan beban kerja karena intensitas berhubungan langsung dengan berbagai konsumen dengan kebutuhan layanan yang berbeda-beda. Selain harus melayani berbagai tipe customer dengan baik, para karyawan juga masih memikirkan perasaan-perasaan terkait apakah ia sudah memberikan layanan terbaik bagi pelanggan dan sesuai yang diharapkan perusahaan atau belum. Dan adanya jam kerja yang berlebihan, yang dimana tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga membuat karyawan memiliki sedikit waktu untuk menikmati kebersamaan dengan anggota keluarga.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan STAR Summarecon Mall Bekasi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan STAR Summarecon Mall Bekasi?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan STAR Summarecon Mall Bekasi?
3. Apakah Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Star Summarecon Mall Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan STAR Summarecon Mall Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan STAR Summarecon Mall Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Star Summarecon Mall Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak. Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan supaya memberikan manfaat secara teoritis, serta dapat memperluas wawasan pengetahuan ilmiah khususnya pada Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bukan hanya itu, penelitian ini juga bisa digunakan untuk bahan referensi yang menjadi bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan pada STAR Departement Store yang dimana sebagai bahan saran dan peninjauan bagi perusahaan mengenai seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan didalam perusahaan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir skripsi ini ditunjukkan sebagai gambaran pokok tentang penelitian skripsi ini, adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjabarkan tentang teori yang berhubungan dengan apa yang dipaparkan oleh peneliti, seperti teori yang berisi penjelasan mengenai Kepemimpinan, Stres kerja, dan Kinerja Karyawan. Dan menjelaskan terkait penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metodologi penelitian yang ditempuh untuk memecahkan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, seperti menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.