BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah suatu organisasi kerja yang sangat penting, sebab pada mereka terletak kekuatan nyata sebagai sasaran dan harapan organisasi. Untuk memanfaatkan sumber daya yang ada tersebut secara maksimal, diperlukan suatu prasyarat yaitu kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu pembangunan yang kokoh harus ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti dalam lingkungan kerja organisasi timbul persoalan-persoalan yang berkaitan dengan sikap kerja karyawan, seperti disiplin kerja rendah berupa keterlambatan masuk kerja. Selain itu terjadi penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja, sehingga menghasilkan kerja yang dicapai tidak maksimal. Keadaan tersebut terjadi karena beberapa faktor-faktor dalam organisasi yang tidak memuaskan seperti iklim kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai, beban tugas dan model kepemimpinan yang tidak sesuai.

Mengelola sumber daya manusia organisasi tentunya bukan lah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memilki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam

mencapai suatu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin.Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antar sesama karyawan, maupun antara atasan dan bawahan.

Apa yang diharapkan seorang pemimpin dari bawahannya dan cara ia memperlakukan meraka, sangat menentukan pekerjaan serta kemajuan kariernya. Sebuah ciri khas tunggal dari para pemimpin yang unggul adalah kemampuan mereka untuk menciptakan harapan-harapan besar mengenai pekerjaan yang dipenuhi oleh bawahannya. Dalam memimpin, pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam memimpin organisasinya biasanya sering disebut dengan gaya kepemimpinan.

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu menciptakan efektfitas kerja yang positif bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan kewajibannya. Namun selain gaya kepemimpinan memiliki dampak positif, gaya kepemimpinan juga memiliki dampak negatif salah satunya yaitu timbulnya gejala stres pada karyawan.

Stres kerja ini dapat muncul apabila tidak ada keseimbangan antara faktor manusia dengan faktor pekerjaan yaitu mesin dan lingkungan kerja yang kurang mendukung manusia untuk bekerja. Salah satu lingkungan kerja yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja adalah faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karenanya perilaku seorang atasan sangat berpengaruh pada psikologis kesehatan karyawannya.

Terdapat beberapa fenomena yang menunjukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap beberapa faktor diantaranya:

1) Penelitian yang menyatakan adanya hubungan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dilakukan oleh Wahyu Hamdani dan Seger Handoyo (2012) Berdasarkan hasil analisis data menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada kota Surabaya. (*Jurnal Volume 1, No 2 Juni 2012 Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya*)
2) Penelitian yang dilakukan oleh Iis Torisa menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja kayawan dimana variable gaya kepemimpinan sebesar 54,2% dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trade Servistama Indonesia. (http://fe.budiluhur.ac.id)
3) Prasosjo Mahdi (2007) melakukan penelitian yang hasilnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan direktif terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo di Malang (http://library.um.ac.id)
4) Adapun penelitian yang dilakukan Mirsafaei Rezvan dkk (2013), yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja antara pendidikan jasmani organisasi karyawan. "*Results*

showed that the significant and meaningful correlations between leadership styles sub-scales and job. Thus, the strength of the correlations obtained in the present research suggests that the. Overall leadership styles and its sub-scales have a significant role in job satisfaction". (Euro. J. Sports Exerc. Sci., 2013, 2 (1):7-11 from www.scholarsresearchibrary.com)

Dampak dari stres kerja karyawan yang sesungguhnya adalah berkaitan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalamai stres kerja, akan sangat sulit, dan bahkan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Dampak yang cukup besar pada organisasi adalah tidak tercapainya visi dan misi baik dari bagian, divisi, maupun organisasi secara keseluruhan dan timbulnya turnover yang meningkat pada oganisasi.

Maka dapat dipastikan bahwa perilaku seorang seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Karena pemimpin merupakan sumber daya pokok serta titik sentral aktivitas yang terjadi dalam kesatuan, dengan kata lain seorang pemimpin dapat menjalankan gaya kepemimpinan dan motivasinya menurut manajemen sehingga akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi akan dapat tercapai atau tidak, kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam kesatuannya sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya dari seorang pemimpin.

Universitas Widyatama Bandung adalah perguruan tinggi swasta yang berorientasi pada mutu yang selalu berusaha menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan dan daya saing dan siap berkembang dalam masyarakat global. Memuaskan pelanggan, yaitu mahasiswa yang merupakan tujuan dan komitmen yang diberikan oleh Universitas Widyatama. (www.widyatama.ac.id)

Dalam memberikan mutu terbaiknya dengan menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan, harus diimbangi pula dengan kinerja para karyawan dan kinerja para dosen yang baik dalam melaksanakannya. Namun dalam beberapa waktu, Universitas Widyatama terdapat fenomena yaitu tingginya angka turnover. Tingkat turnover Universitas Widyatama selama kurun waktu empat tahun terakhir, ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Daftar Dosen Berhenti

	DOSEN BERHENTI					
	FE	FBM	FT	FB	FDKV	
2009/2010	8	5	2	0	0	15
2010/2011	7	6	0	0	2	15
2011/2012	2	5	6	1	1	15
2012/2013	10	10	6	3	1	30

Sumber : Biro SDM Universitas Widyatama

Tabel 1.2

Daftar Karyawan Masuk dan Keluar

	KARYAWAN	
	MASUK	KELUAR
2009-2010	22	15
2010-2011	29	23
2011-2012	17	15
2012-2013	13	12

Sumber : Biro SDM Widyatama

Bila dilihat dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 terdapat data yang menunjukan adanya karyawan dan dosen keluar dari pekerjaanya. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dan dosen di Universitas Widyatama keluar, salah satu kemungkinannya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan apa yang diharapakan, sehingga ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan rasa stres pada karyawan yang dapat berimbas pada banyaknya karyawan terutama dosen untuk keluar. Pengaruh lainnya adalah ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, karyawan yang merasa stres dan jenuh dengan pekerjaannya akan mudah sekali untuk tidak masuk kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS WIDYATAMA"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut makan peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Universitas Widyatama?
2. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada Universitas Widyatama?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada Universitas Widyatama?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan stres kerja karyawan, untuk kemudian digunakan sebagai dasar pembuatan skripsi sebagai salah satu syarat ujian sarjana. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang telah dilaksanakan oleh Universitas Widyatama
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan di Universitas Widyatama
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan Universitas Widyatama

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui manfaat yang diperoleh dari gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan Universitas Widyatama.
2. Sebagai sumbangan dan saran penulis bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya di perguruan tinggi Universitas Widyatama.
3. Sebagai bahan kajian dan pengembangan manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karyawan merupakan aset menentukan baik buruknya suatu organisasi. Agar karyawan dapat memberikan kinerjanya dengan baik, itu tidak lepas dari peranan seorang pemimpin untuk bisa mempertahankan kinerja karyawan yang baik.

Menurut **Rivai (2004:2) :**

"Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan adalah mengenai gaya kepemimpinan itu sendiri, bagaimanakah yang efektif untuk diterapkan oleh semua seorang pemimpin terhadap bawahannya, dengan kata lain apa yang membuat seorang pemimpin menjadi sukses.

Menurut **Suwatno (2011:155) :**

"Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut".

Dalam kehidupan organisasi sikap kepemimpinan mempunyai kedudukan yang sangat penting, sebab perubahan sikap perilaku bawahan sangat ditentukan oleh sikap pemimpinnya. Sikap kepemimpinan yang tepat akan memberikan dorongan timbulnya kesediaan bawahan untuk berpilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang dilakukan pemimpin lebih dekat hubungannya dengan proses kepemimpinan.

Pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengelola bawahannya agar bawahan tidak merasa terbebani akan tugas yang diberikan. Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang ada. Perusahaan harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor penyebab stres yang berasal dari dalam lingkungan kerja salah satunya pengaruh seorang pemimpin.

Menurut **Robbins (2003:376) :**

"Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (Constraints) atau tuntutan (Demans) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya atau hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting".

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2001:157) :**

"Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam mengahadapi pekerjaan".

Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:

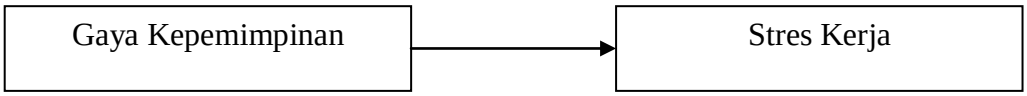
a. Iklim Organisasi. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku di antara individu-individunya atau diantara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul berkaitan dengan penilaian iklim organisasi yang dirasakan pekerjaannya.
b. Struktur Organisasi. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut adapat menjadi sumber stres.
c. Teritorial Organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, berpikir dan bergurau.
d. Teknologi. Yang dimaksud teknologi di sini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau *output* yang diinginkan.
e. Pengaruh pimpinan. Pengaruh ini salah satunya bersumber dari tingkat kewenangan dan kekuasaan. Berkaitan dengan kekuasaan yang dimilikinya, entah itu dalam memberikan *reward* atau *punishment* yang dilakukan pemimpin terhadap bawahannya.

Berdasarkan pernyataan di atas terlihat salah satu faktor yang dapat menimbulkan rasa stres pada karyawan adalah pemimpinnya, bagaimana hubungan dengan karyawan dan apa yang diberikan pemimpinan terhadap bawahannya. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan di lakukan dengan

sesuai maka stres kerja karyawan akan menurun. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1

Bagan Kerangka Pemikiran



Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

"Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan Universitas Widyatama"

1.6 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif.

Menurut **Nazir (2005:54)** :

"Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu system pemikiran pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variable yang diteliti".

Untuk keperluan tersebut, maka penulis menggunakan bentuk-bentuk penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan langsung ke perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian, dengan cara :
    a. Wawancara, dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak intern perusahaan yang terkait atau dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pihak perusahaan yang kemudian akan dijawab pada kesempatan lain.
    b. Kuesioner, suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden terhadap daftar pertanyaan tersebut.
    c. Observasi, pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat langsung terhadap data yang ada di perusahaan.
2. Studi Literatur (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur dan catatan tulisan yang berkaitan dengan topik permasalahan yang menjadi bahan penelitian lebih lanjut.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Universitas Widyatama Jl. Cikutra 204A Bandung. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2013 sampai dengan selesai.