

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan nasional. Agar dapat berperan dalam pembangunan, maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yaitu keuntungan.

Masalah sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Bila aspek ini melemah tentunya tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Pengembangan karyawan sangat berperan dalam penciptaan sumber daya manusia yang lebih potensial. Dengan adanya karyawan yang lebih potensial mengakibatkan perusahaan menjadi lebih handal dalam menghadapi perubahan zaman yang terus meningkat.

Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Fred Luthans (terjemahan Mangkunegara, dkk 2011:139)

Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bias pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2011:200) stres adalah

suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

PT Vonex salah satu perusahaan tekstil dituntut untuk bekerja secara sinergi dan dinamis. Hal ini karena perusahaan dituntut untuk memenuhi permintaan pasar yang meningkat. Sumber daya manusia atau karyawan dituntut bekerja lebih efisien, efektif, dan mencapai target kerja yang ditentukan. Di dalam prakteknya, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar (target), pada saat yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para karyawan di dalam sebuah perusahaan. Adapun psikologis tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor atau penyebab.

**Handoko (dikutip Rohmanasari, 2011)** mengungkapkan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, diantaranya adalah kualitas supervisi yang jelek. Sama halnya **Robbin (dikutip Rohmanasari, 2011)** yang menggambarkan bahwa sumber potensial stres diantaranya karena faktor organisasi yaitu gaya kepemimpinan. Kondisi ini akan berdampak pada psikologis seseorang antara lain perasaan cemas, murung dan bahkan yang tidak kalah penting adalah berkurangnya kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja seseorang.

Dengan demikian karyawan bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya menjadi beban pada karyawan karena merasa mendapatkan tekanan yang berakibat terjadinya stres pada diri karyawan, hal ini karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer, perusahaan atau organisasi tersebut.

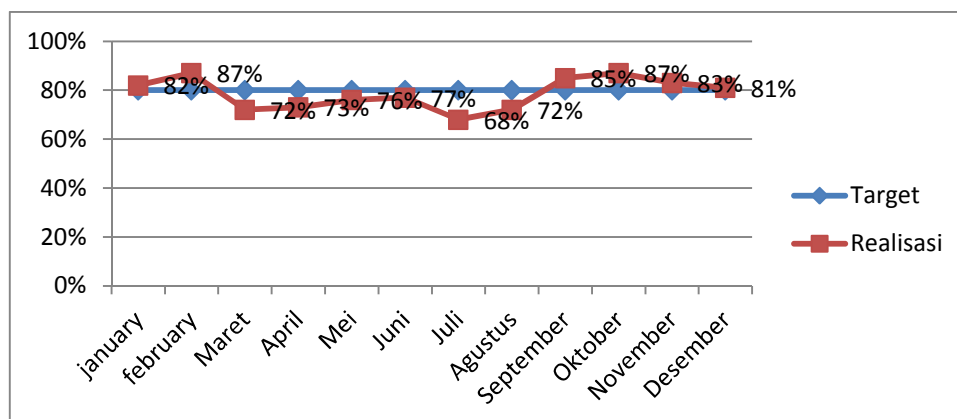
Menurut Anoraga yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:214) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Hal tersebut memberi arti, bahwa kepemimpinan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mempengaruhi karyawannya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Padahal kinerja karyawan terwujud pula pada kinerja sebuah perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus dalam arti dapat menjual dan memasarkan produknya, maka kinerja perusahaan akan bagus pula, demikian sebaliknya.

Pada PT Vonex saat ini ditengarai sedang mengalami flutuaktif. Di mana kinerja yang tercermin dari pencapaian target kerja sebagaimana dapat dilihat dari gambar grafik 1.1

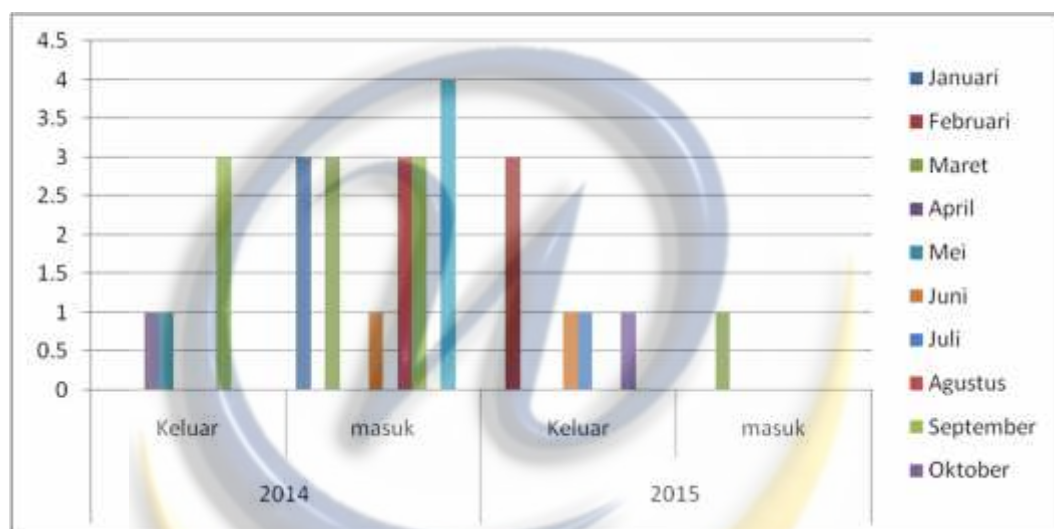
**Gambar 1.1**  
**Grafik Pencapaian PT Vonex**  
**Periode Semester I-II Tahun 2014**



Sumber: PT Vonex (diolah kembali)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak tercapainya target perusahaan yang mengalami penurunan. Berhubung pencapaian hasil kerja karyawan tidak tercapai maka laba yang didapatkan pun menurun. Dari informasi yang didapatkan bahwa penyebab kondisi tersebut karena jumlah karyawan yang keluar dan pindah ke perusahaan lain, berikut ini menunjukkan tingkat turn over selama 2014-2015.

**Gambar 1.2**  
**Tingkat Turn Over karyawan**



Sumber: PT Vonex

Berdasarkan gambar grafik 1.2 menunjukkan adanya tingkat *turn over* dalam setiap bulannya, hal ini menunjukkan adanya penurunan. Dalam pelaksanaan survey awal dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan stres kerja pada 10 orang karyawan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Survei awal**

Faktor stres kerja	Jawaban Responden					
	Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Kompensasi	6	60.0	1	10.0	3	30.0
Kepemimpinan	7	70.0	2	20.0	1	10.0
Lingkungan kerja	4	40.0	3	30.0	3	30.0
Program kesejahteraan	4	40.0	3	30.0	3	30.0

Tabel 1.1 menunjukkan beberapa faktor yang menindikasikan adanya penurunan stres kerja karyawan. Survey awal yang dilakukan menunjukkan adanya faktor kepemimpinan tidak sesuai yang menyebabkan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan para karyawan PT Vonex, kondisi tersebut diduga sebagai akibat adanya dualisme pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda sehingga membuat karyawan merasa bingung dengan aturan yang diterapkan. Menurut Suteja selaku karyawan pada divisi *purchasing* bahwa sejak dibeli sahamnya dari perusahaan Jepang oleh keluarga Choy, perusahaan tersebut dipegang oleh Choy Wijaya selaku komisaris perusahaan dan anaknya Danny Wijaya Choy sebagai direktur perusahaan. Namun, kondisi tersebut malah membuat perusahaan seperti memiliki dua matahari atau kedua-duanya sama-sama ingin berkuasa, yang menimbulkan ketidakjelasan kepemimpinan.

Dengan mencermati fenomena tersebut, yakni menyangkut sumberdaya manusia (karyawan) dilihat dari aspek pemasarannya yaitu tingkat pencapaian keuntungan (rentabilitas) dan dari sisi gaya kepemimpinan (atasan) serta respon bawahan dilihat dari tingkat kemangkiran kerja, serta kinerja perusahaan dilihat dari aspek rentabilitas, penelitian ini merupakan hal yang sangat menarik. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan dan dilaporkan hasilnya dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi kasus di PT Vonex pada bagian administrasi, purchasing, bagian gudang)”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dengan kepemimpinan yang sesuai dari setiap pemimpin dalam memimpin karyawannya maka akan menumbuhkan ketenangan batin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan memberi nilai positif bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Akan tetapi pada kenyataannya kepemimpinan dari seorang pemimpin tidak banyak berpengaruh pada perusahaan maupun dalam memotivasi para karyawannya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu penyusun akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan di perusahaan PT Vonex ?
2. Bagaimana Stres kerja karyawan di perusahaan PT Vonex ?
3. Sejauh mana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Stres kerja karyawan pada perusahaan PT Vonex ?

### **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah penyusun tuliskan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi untuk mempelajari dan menilai pengaruh dari gaya kepemimpinan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Sedangkan tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan pada perusahaan PT Vonex.
2. Untuk mengetahui stres kerja karyawan pada perusahaan PT Vonex.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan pada perusahaan PT Vonex.



#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi perusahaan tempat penyusun melakukan penelitian dapat berguna sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menyikapi berbagai masalah yang timbul dalam perusahaan menyangkut kepemimpinan dan stres kerja.
2. Bagi penyusun, penelitian ini selain merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh dalam rangka menempuh sidang sarjana, penelitian ini merupakan suatu pengalaman yang sangat berharga dimana penyusun dapat memperoleh suatu gambaran yang sangat nyata dan dapat membandingkan teori-teori yang telah penyusun pelajari selama masa kuliah dengan kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja nyata.
3. Bagi pembaca khususnya di lingkungan perguruan tinggi, penyusun sangat berharap agar hasil yang telah penyusun tulis dari hasil penelitian dapat sangat berguna untuk menambah pengetahuan serta wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia.

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian penulis dilaksanakan di PT Vonex yang berlokasi di Jalan Raya Bandung-Garut Km. 23,7 Bandung. Adapun penelitian ini dilakukan oleh penulis mulai dari bulan februari 2016 sampai dengan selesai.