

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara dengan penduduk terbanyak di dunia, oleh karenanya Indonesia tentunya memiliki jumlah sumber daya manusia yang sangat banyak. Tapi, apakah jumlah sumberdaya manusia yang tersedia sudah cukup berkualitas atau belum, untuk menjadi sumber daya yang berkualitas diperlukan komitmen dan kedisiplinan tinggi dari masing-masing individu. Karena dengan tingginya kualitas sumber daya yang dimiliki akan berpengaruh positif terhadap perusahaan atau organisasi yang ada. Akan banyak organisasi yang berkembang jika di dalamnya terdapat sumber daya yang memiliki kompetensi tinggi. Salah satu indikator penilaian sumber daya manusia adalah dengan melihat bagaimana kinerja yang diberikan.

Sumber daya manusia adalah sebuah faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tinggi dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki *financial* yang kuat dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan maksimal.

Pada tahun 2020, dunia dilanda pandemi yang disebabkan oleh sebuah virus yang bernama Covid-19. Kedatangan Covid-19 berpengaruh pada sektor ekonomi, pendidikan, dan industri di setiap negara termasuk Indonesia. Dengan adanya

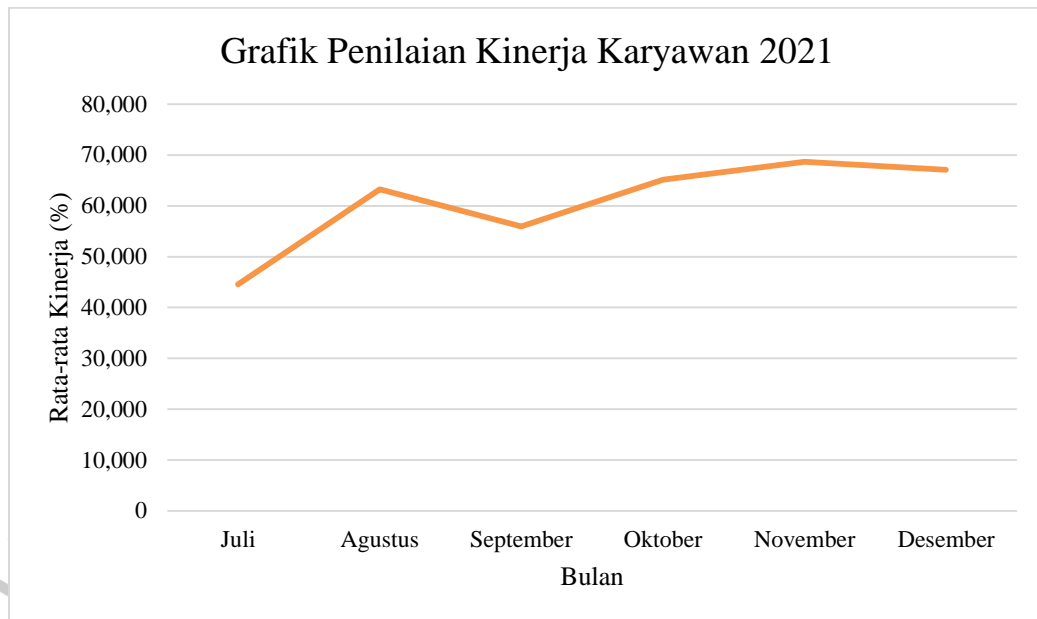
pandemi tersebut, maka segala aktivitas tidak dapat dilakukan secara normal. Hal ini mengakibatkan kinerja produktivitas karyawan menurun dikarenakan berlakunya peraturan dari pemerintah yaitu anjuran untuk bekerja dari rumah.

Berikut adalah data yang menunjukkan penurunan angka produktivitas kinerja karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk (TOTO).



Gambar 1.1 . Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk (TOTO) Tahun 2020

Sumber: (Data Internal Perusahaan , 2020)



Gambar 1.2. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk (TOTO) Tahun 2021

Sumber: (Data Internal Perusahaan, 2021)

PT Surya Toto Indonesia Tbk (TOTO) bergerak dalam bidang manufaktur dan penjualan produk sanitasi, perlengkapan dan produk sistem dapur dan kegiatan lainnya yang terkait dengan produk tersebut. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada bulan Februari 1979. PT. Marindo Inticor adalah perusahaan induk utama Perusahaan dan PT. Multifortuna Asindo adalah perusahaan induk langsung Perusahaan. Dalam proses kerjanya perusahaan memerlukan kinerja terbaik dari sumber daya yang dimiliki untuk mencapai target produksi. Dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan tingkat stress kerja. Oleh sebab itu peneliti memilih gaya kepemimpinan dan stres kerja sebagai topik pembahasan dalam penelitian.

Kinerja kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja kerja pada karyawan pada perusahaan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan

hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut (Septiana & Widjaja, 2020) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sementara sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak tepat akan menjadikan karyawan sulit memiliki kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Menurut (Kumala, H. R., & Agustina, 2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi perusahaan dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah karakter pemimpin yang dapat merubah sesuatu atau berinovasi sehingga dapat membawa organisasi menjadi berbeda. Gaya

kepemimpinan ini dapat membuat pengaruh untuk organisasi dan juga sumberdaya di dalam organisasi itu sendiri.

(Haryanto, 2017) bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu mengikuti perkembangan informasi, kemajuan teknologi, tuntutan profesionalisme kerja, dan perubahan karakter.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah stres kerja. stress kerja adalah perasaan yang timbul akibat ketidaknyamanan seorang karyawan terhadap lingkungan organisasi. Ketidaknyamanan itu dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan faktor pemimpin yang tidak sejalan. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi dan cara berpikir seseorang akibat tekanan yang diterimanya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor lingkungan pekerjaan, faktor organisasi dan juga faktor individu itu sendiri. Seseorang yang mengalami stres kerja biasanya menunjukkan perilaku yang berbeda dari sebelumnya. Stres kerja dapat mengakibatkan turunnya produktivitas seorang karyawan. Apabila di dalam suatu organisasi memiliki banyak sumberdaya yang mengalami stres kerja maka akan merugikan organisasi itu sendiri dikarenakan organisasi memerlukan kinerja yang maksimal dari setiap sumber daya manusia untuk mendorong kemajuan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengambil judul penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN ASSEMBLING DI PT SURYA TOTO INDONESIA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan pada bagian *assembling* di PT Surya Toto Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada bagian *assembling* di PT Surya Toto Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada bagian *assembling* di PT Surya Toto Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *assembling* di PT Surya Toto Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *assembling* di PT Surya Toto Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada bagian *assembling* di PT Surya Toto Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat dan kegunaan dari penelitian ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi landasan dalam pengembangan pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu menjadi sebuah nilai tambah wawasan pengetahuan ilmiah.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan dan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam dalam

penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. PT Surya Toto Indonesia

Penelitian ini diharapkan dalam memberikan suatu gambaran kesimpulan yang dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan menjadi sarana atau acuan untuk menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

