

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang sangat pesat ini perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik agar perusahaan tersebut lebih berkembang dengan baik dan maju dari sebelumnya. Salah satu faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia karena sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu di kelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Sebuah perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang baik karena pemimpin adalah suatu cerminan dalam mempengaruhi individu atau kelompok, dan seorang pemimpin harus menjaga etika dan kepemimpinan dikatakan berhasil jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tersebut diterima dengan baik oleh karyawan sehingga karyawanpun dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model

kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya suatu organisasi ataupun perusahaan. Tanpa adanya kepemimpinan, suatu organisasi hanyalah sebuah kumpulan kekacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin organisasi yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan tanggap kepada pimpinannya.

Menurut Burns (1987), kepemimpinan Transformasional adalah suatu proses, yaitu pemimpin pengikutnya saling merangsang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari moralitas dan motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi dari tiap individu. Ciri pimpinan transformasional cenderung dengan pegawai yang mengikuti setiap tindakan pimpinan berdasarkan perilakunya, kondisinya dan situasi kerjanya. Harapan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini akan membawa perubahan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri

organisasi dan perubahan itu akan tercermin pada tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan. Pengaruh dalam hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptanya hubungan timbal balik.

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketinggian moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai transformasional.

Baik buruknya tentang kepemimpinan Transformasional akan berpengaruh juga kepada motivasi kerja karyawan dan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena tidak adanya motivasi yang mendorong karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja. Jika kepemimpinan transformasional dilakukan dengan baik maka motivasi kerja karyawan semakin kuat dan kinerja karyawan akan meningkat dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Beberapa peneliti yang sudah melakukan pada penelitian ini yang berkaitan dengan kepemimpinan

transformasional terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti Tucuman (2014) hasilnya berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukannya motivasi yang baik juga karena pada era globalisasi saat ini perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi segala perubahan, tingkat persaingan yang ada di eksternal maupun internal perusahaan juga semakin ketat. Akibatnya semakin ketat persaingan dalam dunia industry ini membuat perusahaan di tuntut untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan kuantitas yang lebih besar dalam waktu singkat. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan terbatas dalam memenuhi kebutuhannya. Usaha yang mereka lakukan seringkali menghadapi berbagai macam kendala atau hambatan yang berada di luar batas kemampuan karyawan. Hal ini menyebabkan tekanan atau beban kepada setiap individu dan membuat karyawan bisa mengalami stress kerja seperti yang jelaskan oleh Handoko (2008) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Bahaya stress diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang di sebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Dampak dari stress juga sangat merugikan dengan adanya gangguan kecemasan yang dialami oleh karyawan, stress merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungannya. Setiap orang dimanapun dia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stress bagi orang lain, mengelola stress diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan, sebagai seorang manajer, mengelola stress pekerjaan di tempat kerja sendiri, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stress itu sendiri dan mengambil tindakan untuk menguranginya untuk menuju pencapaian tujuan organisasi / perusahaan.

Ada hal penting untuk mengidentifikasin penyebab stress kerja, karena stress akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stress sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang di peroleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Hambatan atau kendala biasanya bersumber dari lingkungan pekerjaan dan dari kondisi psikologis individu. Potensi yang tinggi dan motivasi tinggi yang dapat melampaui hambatan akan menghasilkan kinerja

yang baik. Potensi dan motivasi yang dialmpai oleh hambatan akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Hambatan dan kendala akan mengakibatkan tekanan pada individu pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan dalam tingkat toleransi tertentu dapat meningkatkan kinerja, tetapi tekanan tekanan yang melebihi daya individu justru akan menurunkan kinerja karyawan, tekanan yang melebihi daya terima akan mengakibatkan pengaruh psikologis terhadap individu yang disebut stress. Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stress kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja merupakan suatu pengaruh tidak langsung. Dinyatakan demikian karena stress kerja secara langsung mempengaruhi faktor pendukung kinerja yaitu motivasi. Beberapa peneliti yang sudah melakukan penelitian Sinaga (2013) dengan hasil bahwa Stress kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secaras signifikan.

Mencapai suatu tujuan kinerja yang di harapkan perusahaan di butuhkan motivasi pada karyawan, dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai dan tercapai pula tujuan pribadi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005). Motivasi pada dasarnya proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan

sesuatu yang kita inginkan, dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong di lakukannya suatu tindakan (“*action*” atau “*activites*”) dan memberikan kekuatan (“*energy*”) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan tersebut. Rangsang terhadap hal semacam di atas yang akan memnubuhkan motivasi. Dengan sangat baik dan memenuhi standar yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Motivasi dapat di pandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang, motivasi muncul dalam diri seseorang karena adanya dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat di katakan bahwa tindakan akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam perusahaan, tinggi rendahnya kinerja karyawan pada umumnya akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang di harapkan.

Motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja, dimana motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah

tujuan-tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang di berikan oleh seorang pemimpin terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi, seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja. Beberapa peneliti yang sudah melakukan penelitian seperti Juniantara (2015) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Memaksimalkan sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan di perlukan manajemen kinerja yang baik agar dapat mengelola dan memaksimalkan kinerja dari karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya, dan setiap karyawan juga mempunyai hasil kinerja yang berbeda-beda. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan.

Simora (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Kinerja di sisi lain berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang di hasilkan dari peirlaku tersebut di tempat kerj atau ditempat yang lain, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan yang di lakukan dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu yang di tentukan dan melalui proses kerja yang di tentukan oleh suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan bisa di katakan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang baik. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan di harapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif.

Cara mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan yang bagus di perlukannya ketetapan penilaian kinerja. Penilaian kerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja seorang pegawai. Dengan demikian penilaian kinerja bukan hanya mengeliminasi tindakan yang kurang bermanfaat bagi organisasi melainkan sebagai alat evaluasi untuk memotivasi dan

mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya melalui indikator penilaian yang ditetapkan.

PT. Indo Tirta Abadi adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi botol-botol dengan menggunakan mesin canggih. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Surabaya-Malang No.KM. 40,5, Kecincang Kecamatan Gempol Pasuruan, Jawa Timur 67155. Dalam proses operasional produksinya. Perusahaan Indo Tirta Abadi membagi shift dalam bekerja menjadi tiga yaitu shift malam, shift sore dan shift pagi perusahaan ini merupakan anak cabang dari perusahaan Indo Tirta Abadi di TAnggerang Banten. Untuk tetap menjaga kualitas produk perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan namun untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan motivasi kerja yang baik dan stress kerja yang menurun dan kepemimpinan transformasional yang bisa mempengaruhi karyawan dengan baik namun dalam hal ini untuk stress kerja dan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasionalmasih rendah dikarenakan tingkat pendidikannya mayoritas SLTA dengan lulusan terbaru dan sebagian karyawan juga terdiri dari bapak-bapak yang masih sulit untuk di kendalikan dan juga terkadang masih teledor dan tidak cekatan membuat kinerja pada perusahaan tersebut rendah.

Penulis tertarik untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indo Tirta Abadi dengan menarik judul penelitian

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.INDO TIRTA ABADI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada motivasi kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh pada motivasi kerja?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

4. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
5. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan di gunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang di peroleh di kampus dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi mengenai budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian yang selanjutnya.