

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri manufaktur merupakan hasil dari revolusi industri dimana perubahan terjadi dengan cara memproduksi suatu barang mentah menjadi barang jadi yang dilakukan oleh kekuatan manusia dan hewan yang kemudian digantikan oleh mesin yang berbasis manufaktur agar menjadi lebih efektif dan efisien dan memiliki nilai jual.

Saat ini di Indonesia, industri manufaktur merupakan komponen penting dalam pembangunan ekonomi nasional disamping industri jasa dan konstruksi. Hal tersebut bisa dilihat dari data yang diterbitkan oleh Kementerian Perindustrian, dimana hal tersebut telah mengalami perkembangan yang relatif tinggi yaitu pada Triwulan ketiga tahun 2017 sebesar 5,64% namun kemudian menurun pada Triwulan keempat pada tahun yang sama yaitu menjadi 5,14%. Lalu pada Triwulan pertama 2018 perkembangan industri olahan *non-migas* mengalami penurunan hingga 5,03%, walaupun angka perkembangan menjadi lebih tinggi sebesar 4,80%.

Dengan perkembangan sebesar 5,03% tersebut, perkembangan industri pengolahan *non-migas* pada Triwulan pertama 2018 kembali berada dibawah, hal itu dikarenakan perkembangan ekonomi nasional yang juga ikut menurun sebesar 5,06%. Sejak Triwulan ketiga 2017, hal tersebut tidak hanya menjadi penyebab melambatnya perkembangan industri *non-migas*, tetapi dengan meningkatnya perkembangan pada sektor-sektor lainnya secara signifikan.

Terutama yang dialami pada sektor jasa, seperti jasa informasi dan komunikasi, transportasi dan pergudangan serta jasa perusahaan. Perkembangan negatif juga terjadi pada kelompok industri kertas, dan barang dari kertas, percetakan dan reproduksi media rekaman yang semula berada di angka 5,75% pada Triwulan keempat tahun 2017, namun mengalami penurunan menjadi 4,52%. Hal tersebut dikarenakan pesatnya industri sektor lain dan tuntutan kebutuhan akan sumber daya manusia yang lebih terampil dan mampu bersaing.

Dalam persaingan industri saat ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang tangguh untuk menjalankan perusahaan. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan karena persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif, sehingga mengharuskan sumber daya manusia untuk semakin mengembangkan diri menjadi lebih proaktif. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan sekarang ialah sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi canggih dengan lebih cepat, adaptif, dan responsif dalam perubahan kemajuan teknologi. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing, sehingga perusahaan perlu mengadakan strategi manajemen untuk bersaing agar tujuan dapat tercapai serta perusahaan tetap dapat mempertahankan diri dan bersaing secara sehat.

Pengelolaan sumber daya manusia terhadap keterlibatan dalam kegiatan operasional perusahaan sangat berperan penting, maka perusahaan harus mempunyai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan agar konsisten dalam menggapai tujuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta rasa tanggung jawab kepada bawahannya untuk mematuhi kewajiban yang diberikan oleh atasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan memenuhi tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Semangat kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan muncul dari gaya kepemimpinan yang ideal. Hal-hal yang akan diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan akan menjadi acuan seorang pemimpin apakah mampu membina orang lain dalam suatu perusahaan ataukah tidak hingga menggapai tujuan secara maksimal.

Menurut Pasolong (Ansory dan Indrasari, 2018:90) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipakai oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka menggapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga berdampak positif dan para karyawan akan menerima perintah tersebut sehingga dapat menjalankannya dengan baik. Hal tersebut perlu diperhatikan dalam gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan agar dapat terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Adapun pendekatan untuk mengetahui keberhasilan pemimpin yaitu dengan cara memahami gayanya, karena gaya kepemimpinan yang baik tidak

hanya berfokus terhadap produktifitas, motivasi, dan semangat kerja namun memperhatikan perasaan, dan kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan, maka karyawan akan lebih senang dan bersemangat dalam menjalankan kewajibannya. Selain gaya kepemimpinan yang memiliki dampak positif, gaya kepemimpinan juga memiliki dampak negatif karena gaya kepemimpinan yang tidak baik dalam memperhatikan karyawan akan menimbulkan stres kerja pada karyawannya sehingga karyawan tersebut kurang produktif dan kurang kreatif dalam bekerja.

Stres kerja merupakan kondisi tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasi dan individu, yang dapat menimbulkan beberapa macam gejala stres yang pada akhirnya berdampak pada pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Stres kerja dapat mengganggu fisik dan psikis, kelelahan mempengaruhi kualitas kerja dan pelayanan, dimana hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya serta moral dan tanggung jawab menurun yang diakibatkan dari stres kerja itu sendiri.

Disini peneliti akan meneliti perusahaan dimana peneliti bekerja, yaitu di PT. Megah Nusantara Perkasa. PT. Megah Nusantara Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *printing*. Didirikan pada 31 Januari 2007 yang bertujuan untuk menjadi pemasok *die cutting* dan *screen printing* terbaik dan terpercaya di Indonesia, sehingga dalam hal ini perusahaan mampu memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam hal ini perusahaan dituntut

untuk menghasilkan barang yang berkualitas dan pihak perusahaan memberikan tuntutan kepada karyawan agar dapat memenuhi tujuan tersebut.

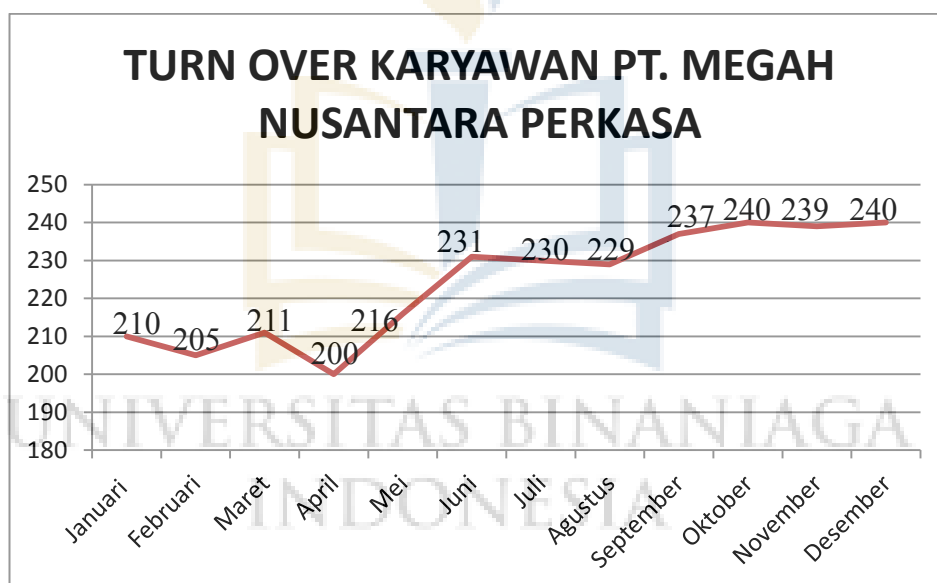
Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan karena perilaku seorang atasan sangat berpengaruh secara psikologis terhadap kesehatan karyawan. Hal ini diperkuat dengan observasi yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa pada bagian *Accounting*, *Marketing*, *Purchasing*, dan *Quality Engineering* yang mendukung tentang permasalahan gaya kepemimpinan. Terlihat bahwa gaya kepemimpinan di PT. Megah Nusantara Perkasa memiliki berbagai macam gaya yang menjadi sumber stres dan kepuasan kerja karyawan.

Adanya gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memberikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaan secara optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerja atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut dikarenakan di setiap masing-masing bagian memiliki atasannya sendiri. Akibat dari masalah tersebut, banyak karyawan yang mengeluhkan perintah yang diminta dari atasan juga berbeda-beda. Oleh sebab itu, karyawan yang mengalami stres di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam bekerja. Ketegangan yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Meskipun dapat memperbaiki kinerjanya, karyawan yang mengalami

stres akan sulit dalam bekerja dan tidak merasa puas akan hasil kerja yang mengakibatkan rendahnya rasa puas karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Ketika seseorang merasakan puas dalam pekerjaan mereka maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka dengan tanggung jawab yang tinggi serta produktifitas sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari diagram *turn over* karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa, sebagai berikut:



Sumber: HRD PT. Megah Nusantara Perkasa 2018.

Gambar 1
Turn Over Karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa
Tahun 2018

Gambar 1 menunjukkan bahwa keluar masuknya karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, hal ini menunjukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih sangat

rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar di atas jika karyawan *turn over* ada pada setiap bulannya. Hal ini tidak baik bagi perusahaan karena akan mengganggu aktivitas produksi perusahaan itu sendiri, dimana perusahaan harus kembali merekrut karyawan baru dan melatih keterampilan karyawan baru kembali dan itu akan membutuhkan proses yang cukup lama sampai karyawan baru tersebut dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi stres kerja karyawan PT. Megah Nusantara, maka perusahaan harus mengenal gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai sehingga kualitas barang yang dihasilkan oleh perusahaan baik dan kerjasama antara perusahaan akan terus berlanjut dikemudian hari. Hal yang bisa dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seorang atasan adalah dengan cara memberikan pelatihan *leadership* selama beberapa hari dan bisa juga melakukan *employee gathering* perusahaan, dimana hal itu dapat mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan yang mungkin selama bekerja sering terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian di PT. Megah Nusantara Perkasa, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam perusahaan tersebut serta ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan apa yang menyebabkan stres kerja pada karyawan dan kepuasan kerja, untuk selanjutnya penelitian ini berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES**

KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. MEGAH NUSANTARA PERKASA”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam mengidentifikasi masalah, peneliti mencoba mempelajari beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda membuat karyawan stres dan produktivitas kerja menurun.
2. Sikap kurang baik yang diberikan oleh atasan membuat kepuasan karyawan dalam pekerjaan menjadi berkurang.
3. Kurang aktifnya karyawan dalam bekerja mempengaruhi produktivitas perusahaan.
4. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan membuat kinerja karyawan menurun dan banyak terjadinya *turn over*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian ini memiliki batasan masalah, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megah Nusantara Perkasa.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, uraian dalam identifikasi dan batasan masalah peneliti kemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Megah Nusantara Perkasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Megah nusantara Perkasa?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki gaya kepemimpinan terhadap stres kerja di PT. Megah Nusantara Perkasa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Megah Nusantara Perkasa.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data dan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan seperti dibawah ini:

1. Untuk peneliti, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan proses pembelajaran dan penerapan atas ilmu yang diperoleh.

2. Untuk perusahaan, diharapkan dapat bermanfaat sebagai data dan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk keputusan atau kebijakan serta perbaikan dan manajemen kepemimpinan dimasa yang akan datang.
3. Untuk pembaca, diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan sebagai masukan serta informasi terutama dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka peneliti membagi atas beberapa bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari teori gaya kepemimpinan, stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu dalam bagian ini di juga diuraikan mengenai kerangka pemikiran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta hipotesisnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan informasi metode kuantitatif, variabel, dan pengukurannya, populasi, dan sampel, teknik sampling, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan bab ini, terdiri tentang tinjauan umum obyek penelitian serta uraian fakta dan data yang diperoleh dari hasil penelitian beserta dengan analisis dengan teknik-teknik analisis yang ditetapkan oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA