

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan usaha pada era globalisasi semakin tinggi baik dari sektor industri barang ataupun jasa, sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa memaksimalkan jati dirinya agar tidak tertinggal oleh perkembangan yang ada saat ini. Pengalaman yang dialami oleh sebuah perusahaan atau organisasi khususnya pada negara maju menunjukkan jika perusahaan yang konstan untuk dapat memajukan dan mempertahankan perusahaan dengan peningkatan organisasi yang baik. Perusahaan harus mampu meningkatkan prestasinya disegala bidang dengan adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut (Sutrisno, 2009) adalah bidang strategis dari organisasi dalam mengendalikan manusia dengan baik, maka dibutuhkan ilmu mengenai karakter manusia juga cara mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan praktek mengenai urutan perencanaan, pengkategorian karyawan, peningkatan karyawan, manajemen karir, analisis kinerja, kompensasi karyawan, dan kaitannya dengan ketenagakerjaan secara efektif (Simamora, 2004). Sebuah organisasi atau perusahaan jika tidak diikuti dengan manajemen sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia secara baik juga maka perusahaan tersebut tidak akan mampu mempertahankan dan mengembangkan perusahaan itu sendiri dimasa mendatang. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting disebuah perusahaan, dan persoalan yang dihadapi disebuah perusahaan bukan hanya tentang peralatan kerja, dan peralatan produksi, namun ada permasalahan mengenai sumber daya manusia nya, dan itu merupakan orang-orang yang melakukan serta mengendalikan factor produksi untuk tujuan kegiatan produksi tersebut.

Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan adalah faktor penting dan potensial secara nyata. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan sangat memotivasi kemampuan kerjanya didalam organisasi, sebab sebuah organisasi dituntut bekerja dengan efektif dalam hal mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Marwansyah, 2016), sumber daya manusia merupakan

manusia yang ada didalam sebuah perusahaan yang bisa dikerjakan dengan melewati fungsi perencanaan sumber daya manusia dan menemukan tenaga kerja yang ahli melalui rekrutmen, pengembangan, perencanaan, maupun keahlian dibidang yang diminati. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki daya, kesadaran, kemauan, wawasan, dan keterampilan dan hal tersebut memiliki pengaruh kepada usaha perusahaan meraih tujuannya. (Sutrisno, 2009). Mengoptimalkan sumber daya manusia akan sangat penting sebagai kepedulian sebuah perusahaan untuk memaksimalkan kinerja pegawainya. Selanjutnya, sumber daya yang diperlukan perusahaan, dikarenakan dapat bertindak aktif kepada keberhasilan perusahaan mengambil keputusan.

Kinerja Karyawan ialah sikap yang ditunjukkan individu demi hasil yang dilakukan dapat sama terhadap perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan akan berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan yang diinginkan perusahaan bisa tercapai. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja yakni kesanggupan orang ataupun kelompok orang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang serupa tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan hasil yang dimau. Kinerja Karyawan ini sendiri ialah sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan tugas yang disampaikan dari seorang pimpinan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dinilai dengan kualitas dan kuantitas yang diraih para karyawan dengan menyelesaikan tugas yang serupa tanggung jawab yang diiberikan pimpinan kepada para karyawannya. Kinerja Karyawan akan sangat menentukan tercapai atau tidak nya sebuah tujuan perusahaan yang telah ditentukan, jika kinerja karyawan meningkat maka akan berdampak baik dalam tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan.

Kinerja yang terbaik bisa dicapai salah satunya dengan Gaya Kepemimpinan yang ada disebuah organisasi atau perusahaan. Gaya Kepemimpinan ialah cara mempengaruhi yang dijalankan seorang pimpinan untuk mengarahkan para bawahannya demi tercapainya suatu tujuan dari sebuah perusahaan. Pendapat lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan sama dengan versi pemimpin saat mengambil keputusan yang di akibatkan oleh keadaan anggotanya (Prawironegoro & Utari, 2016). Sebuah organisasi atau perusahaan diharuskan melibatkan seorang pimpinannya khususnya didalam komunikasi dua

arah yang akan berdampak baik kepada para karyawannya dan berdampak baik juga bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berhasil mempengaruhi, mengarahkan, dan juga menggerakkan para bawahannya atau anggota kelompoknya untuk melakukan kegiatan yang sudah dipersiapkan dalam tercapainya sebuah *goals* organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang kurang memperhatikan para bawahannya cenderung bersikap otokratis yang dimana pimpinan tersebut cenderung mengarahkan dan mengawasi para bawahannya secara ketat karena ingin menjamin para bawahannya atau para karyawannya melaksanakan tugas dengan yang diinginkan pimpinan, maka pemimpin lebih memperhatikan dalam hal pelaksanaan pekerjaannya saja tanpa mempertanyakan pengembangan para karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga bisa diakibatkan karena stress kerja. Stress kerja ialah kondisi perasaan yang bisa dialami oleh para karyawan saat melakukan sebuah pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan karena interpretasi kejadian yang menjadi kekhawatiran seorang didalamnya. Di sebuah perusahaan besar maka makin banyak juga karyawan yang bekerja didalamnya dan semakin besar juga masalah stress kerja yang ditimbulkan (Ricardianto, 2014). Stress bisa menimbulkan emosi yang berbahaya, bahkan kurang bisa rileks. Dengan adanya kompetisi juga ketentuan kerja terbilang tinggi yang menjadi tekanan berlebihan untuk diterima oleh para karyawan didalam lingkup kerjanya. Terdapat juga tekanan yang ditimbulkan dari lingkungan keluarga yang bisa juga mengakibatkan timbulnya stress. Pada akhirnya karyawan kurang nyaman saat melakukan pekerjaan sehingga memicu diri sendiri menjadi malas bekerja, dan pasti prestasi kerja maupun loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Lalu, perusahaan dituntut untuk mengendalikan stress kerja secara benar sehingga bisa berdampak positif bagi para karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan loyalitas kerja yang tinggi juga dan bisa meningkatkan kinerjanya.

Sebuah organisasi atau perusahaan belum tentu beroperasi dengan bagus jika tidak ada loyalitas, loyalitas karyawan dapat dilihat dengan cara para karyawan yang menunjukkan effort lebih kepada perusahaan dalam hal seperti memberikan pelayanan yang terbaik, melakukan pekerjaannya dengan inisiatif yang tinggi, bahkan para karyawan juga bisa melakukan pekerjaan melewati waktu kerja yang

telah diberikan, sehingga pihak perusahaan juga dapat memberikan sebuah penghargaan kepada para karyawan yang sudah menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Menurut (Purba, 2017) loylaitas karyawan adalah perilakun positif karyawan kepada area ia berprofesi. Loyalitas karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, sebuah perusahaan yang menginginkan para karyawannya memepunyai sikap loyal maka perusahaan berusaha untuk para karyawannya menjadi organ didalam perusahaan yang lebih diatas. Maka dari itu para karyawan akan merasa dibutuhkan didalam organisasi atau perusahaan. Loyalitas ini sangat penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

PT ALTRAK 1978 ialah perusahaan agen tunggal dan distributor alat berat di Indonesia. PT ALTRAK 1978 Jakarta terdapat sekitar 300 karyawan. Untuk lebih spesifiknya Divisi HR & GA pada PT ALTRAK 1978 Jakarta terdapat 50 karyawan. PT ALTRAK 1978 Jakarta berdiri pada tanggal 12 Juni tahun 1978, perseroan saat itu mengurus keagenan produk skala luas yang mempunyai kontribusi langsung terhadap program pemerintah, dengan tujuan menaikan infrastruktur, pertambangan, industri makanan, dan sektor non migas lainnya. Pemasarannya sudah hampir merembet lebih 40 cabang perusahaan lainnya di Indonesia yang memberikan semangat dengan bagus agar menjadi keberhasilan PT ALTRAK 1978. Dengan ruang lingkup sangat luas dan cukup bagus ini, menjadikan penjualannya yang bagus juga dan dapat tersedia bagus semua produsen sesuai kualitas produk yang bagus sudah ditetapkan. PT ALTRAK 1978 berkomitmen untuk mewujudkan "Your Total Partner", agar ter-realisasikan. Produknya selalu mendapatkan dukungan produk yang bagus, meliputi suku cadang yang bagus, teknisi yang sudah sangat kompeten, dan pelatihan yang baik.

Tabel 1. Review Kinerja Karyawan Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta Pada Tahun 2019 dan 2020

	No.	Rating	Karyawan		Target
			2019	2020	2021
Review	1.	Sangat Tidak Baik	0	0	0

	2.	Tidak Baik	6	4	0
	3.	Cukup Baik	6	1	0
	4.	Baik	10	12	8
	5.	Sangat Baik	28	33	42
	Total		50	50	50

Sumber: Data diolah, HRD PT ALTRAK 1978 Jakarta

Dari data tabel 1 mengenai kinerja karyawan divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta ditemukan masalah bahwa kinerja karyawan yang masih kurang stabil dari tahun ke tahun. Menurut hasil wawancara kepada kepala bagian divisi HR & GA mengatakan target perusahaan untuk kinerja divisi HR & GA ini agar bisa semua karyawannya mampu mempunyai kualitas kinerja pada rating sangat baik, hal tersebut dilakukan divisi HR & GA untuk terus memperbaiki kinerja karyawannya diikuti dengan pelatihan dan pengembangan tiap tahun agar bisa lebih baik ditahun selanjutnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bagian divisi HR & GA mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan pada divisi tersebut lebih ke arah gaya partisipatif yang selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya agar bisa lebih aktif kepada organisasi atau perusahaan. Tetapi dari hasil wawancara terhadap para karyawan divisi HR & GA kurang lebih 15 karyawan ada masalah dari gaya kepemimpinan yang pimpinan pakai dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan Divisi HR & GA ini yaitu gaya kepemimpinan partisipatif yakni gaya kepemimpinan yang selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya agar bisa lebih aktif kepada organisasi atau perusahaan, tetapi dengan gaya tersebut terdapat masalah karena gaya kepemimpinan tersebut belum bisa diterima oleh semua karyawan pada divisi HR & GA. Hal ini karena masih banyak para karyawan yang masih merasa pimpinan belum terjun secara langsung seperti untuk hal memberikan motivasi kepada para karyawan.

Untuk masalah stress kerja pada divisi HR & GA ini setelah melakukan wawancara beberapa karyawan divisi HR & GA yang berjumlah kurang lebih 15 orang yang dilakukan selama 3 hari, rata-rata jawaban yang diberikan, terdapat

masih ada beberapa pegawai yang mengalami jam kerja berlebih, beberapa pegawai ini pada saat sudah pulang kerumah tetapi masih saja ada pekerjaan yang sifatnya dadakan sehingga pada saat dirumah yang harusnya sudah beristirahat harus menyelesaikan pekerjaan yang mendadak tersebut. Stress kerja pada pegawai dapat menyebabkan para pegawai akan tidak loyal dalam bekerja yang akan menimbulkan penurunan kinerja dari pegawai tersebut dan masih banyak dampak yang bisa ditimbulkan seperti dampak subjektif, perilaku, kognitif, fisiologis, dan organisasional.

Selain itu loyalitas kerja pada divisi ini masih terdapat masalah yang harus bisa diselesaikannantinya. Kenyataannya pada divisi HR & GA ini menurut kepala bagian HR & GA masih ada beberapa karyawan yang masih mempunyai loyalitas kerja yang rendah, menurut kepala bagian HR & GA permasalahan loyalitas pada karyawannya dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Beberapa karyawan masih belum bisa bekerja secara maksimal seperti masih ada tugas yang hanya diselesaikan sekedar tuntas saja, tetapi hasil yang diberikan belum maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Supriatin dan Shella Rizqi Amelia tahun 2021 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan, dan Stress kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, sedangkan Konflik Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Supriatin & Amelia, 2021). Hal serupa dilakukan oleh Dwi Ermawati dan Praptiestrini pada tahun yang sama yang mengemukakan jika Gaya Kepemimpinan, memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, sedangkan Stress Kerja berpengaruh negative dan signifikan pada Kinerja Karyawan. (Ermawati & Praptiestrini, 2021). Adapun Penelitian lain yaitu Adidha Fiqi Rindyantama dan Rini Juni Astuti pada tahun 2017 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Ermawati & Praptiestrini, 2021).

Selanjutnya Anjelika, dkk pada tahun 2018 mengatakan bahwa Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan tidak memiliki pengaruh parsial pada Kinerja Karyawan (Tamba et al., 2018). Penelitian yang lain yakni Gabriella, dkk pada

tahun 2018 menunjukkan Konflik Kerja mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan, sedangkan Stress Kerja dengan parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Karyawan (Wenur et al., 2018). Selanjutnya Billy, dkk pada tahun 2017 jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Tamarindang et al., n.d.).

Dengan demikian, sesuai dengan latar belakang dan fenomena diatas yang sudah dijelaskan serta gap research terdahulu, lalu peneliti merumuskan untuk melaksanakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi HR & GA Pada PT ALTRAK 1978 Jakarta”*.

1.2 Perumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan diatas, sesuai dengan fenomena dan gap research dapat dirumuskan masalah berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan, stress kerja, dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang diatas, maka tujuan dari dari penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah meningkatkan wawasan pada bidang keilmuan atau pengembangan ilmiah dari penulis juga pembaca mengenai gaya kepemimpinan, stress kerja, dan loyalitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta memberikan informasi dan referensi bagi mahasiswa khususnya bagi Program Studi Manajemen dengan konsentrasi yang diambil Sumber Daya Manusia.

Manfaat Praktis diharapkan agar menjadi peningkatan ilmu dan bisa mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia agar dijadikan penelitian selanjutnya.

a) Untuk Perusahaan

Menyampaikan kesimpulan dan saran yang sifatnya memotivasi agar bisa meningkatkan kinerja pimpinan dan karyawan khususnya pada Divisi HR & GA PT ALTRAK 1978 Jakarta dimasa yang akan datang.

b) Untuk Pihak Lain

Sebagai masukan juga perbandingan masalah yang dan terkait dengan penelitian ini. Dapat sebagai sumber informasi untuk meningkatkan pengetahuan secara luas terkait masalah sumber daya manusia dalam penelitian selanjutnya.

c) Untuk Penulis

Penelitian ini dilaksanakan agar bisa mempraktekan pengetahuan yang sudah didapatkan saat kuliah dan bisa meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penulis, lalu sebagai persyaratan untuk mendapatkan Sarjana Manajemen program Sarjana UPN Veteran Jakarta.