

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara mengelola dan mengatur individu serta kemampuan yang dimiliki agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Peran manusia sangat dibutuhkan sebagai salah satu faktor penggerak komponen-komponen lainnya yang terdapat didalam suatu perusahaan, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Emron dalam (Ariani et al., 2020) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*Work Effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2016). Bagi perusahaan dengan jumlah karyawan dengan skala yang besar atau perusahaan yang menyerap tenaga kerja

banyak, tentunya kinerja karyawan harus sangat diperhatikan agar pencapaian karyawan maupun organisasi dapat terukur dengan baik.

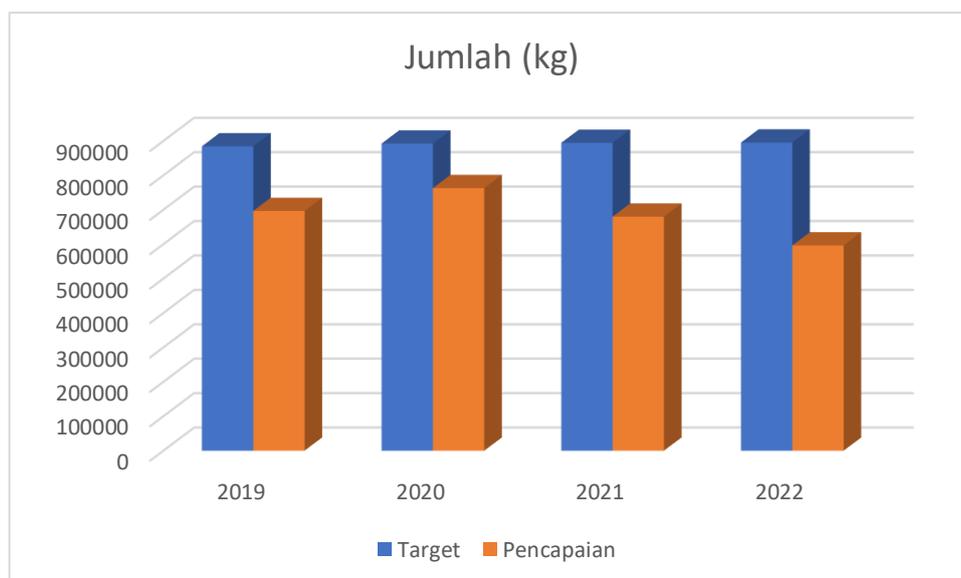
Saat ini, industri yang banyak menyerap tenaga kerja ialah industri kimia. Industri kimia hilir telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap perekonomian nasional. Sektor tersebut dinilai mampu meningkatkan nilai tambah bahan baku dalam negeri serta menambah penyerapan tenaga kerja serta penerimaan devisa (Pengusaha Deterjen Indonesia (APEDI), 2019). Produk kimia hilir mencakup produk kimia pembersih. Perkembangan industri pembersih deterjen juga saat ini berkembang begitu pesat. Hal disebabkan karena kebutuhan masyarakat semakin meningkat. Deterjen sendiri merupakan salah satu bahan yang sering digunakan oleh masyarakat sebagai salah satu komponen pembersih pakaian. Menurut Rudi dalam (Suprijandani et al., 2019) deterjen merupakan campuran berbagai bahan yang digunakan untuk membersihkan dan memiliki daya cuci yang baik dibandingkan dengan sabun. Saat ini sudah banyak deterjen dengan berbagai merek yang beredar dipasaran.

PT. Catur Wangsa Indah merupakan perusahaan yang bergerak pada produksi deterjen yang terletak di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Tasikmalaya yang sudah berdiri sejak tahun 1975. PT. Catur Wangsa Indah memodernisasi fasilitasnya dan memproduksi deterjen krim yang merupakan salah satu produk pembersih serbaguna paling populer di Indonesia hingga saat ini. Ditengah persaingan yang ketat, dimana terdapat perusahaan yang bergerak dibidang yang sama telah melakukan berbagai inovasi terhadap produknya dengan mengeluarkan berbagai bentuk pembersih dengan variant wangi yang beragam, PT.

Catur Wangsa Indah tetap mempertahankan bentuk serta keunggulan produknya yaitu sabun krim dan *detergent* dengan wangi jeruk nipis.

Dalam upaya untuk mempertahankan perusahaan dan produknya di pasaran, tentu saja PT. Catur Wangsa Indah harus memperhatikan sumberdaya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusianya. Hal ini dilakukan agar PT. Catur Wangsa Indah memiliki karyawan dengan kinerja yang baik guna dapat berkontribusi terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun, terjadi suatu permasalahan mengenai kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Catur Wangsa Indah, dimana hal ini terlihat produksi PT. Catur Wangsa Indah mengalami penurunan yang terjadi pada periode 2019 hingga tahun 2022. Data penurunan kinerja karyawan pada bagian produksi yang dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Catur Wangsa Indah**



Sumber : PT. Catur Wangsa Indah(2023)

Berdasarkan pada tabel 1.1 mengenai data kinerja karyawan dilihat dari jumlah realisasi produksi pada PT. Catur Wangsa Indah terlihat bagaimana penurunan target produksi karyawan PT. Catur Wangsa Indah yaitu pada tahun 2019 target produksi yang ditetapkan seharusnya mencapai 884.434 Kg namun realisasi produksi hanya mencapai 696.629,9 Kg dengan persentase sebesar 79%, kemudian pada tahun 2020 target produksi yang ditetapkan seharusnya mencapai 892.293 Kg namun realisasi produksi hanya mencapai 762.922,1 Kg dengan persentase sebesar 86%, lalu pada tahun 2021 target produksi yang ditetapkan seharusnya mencapai 894.548 Kg namun realisasi produksi hanya mencapai 679.907,3 Kg dengan persentase sebesar 76%, dan terakhir pada tahun 2022 target produksi yang ditetapkan seharusnya mencapai 895.334 Kg namun realisasi produksi hanya mencapai 596.300,4 Kg dengan persentase sebesar 67%. PT. Catur Wangsa Indah harus mampu mempengaruhi karyawan untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Menurut (Mutmainnah et al., 2022) proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Umumnya, proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya.

Menghadapi perubahan secara dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki Pemimpin yang memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan sesuai dengan fungsinya. Pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi peranan penting dalam berkembangnya sebuah perusahaan, karena Pemimpin memiliki peran dalam penggerak utama dalam berjalannya sebuah perusahaan. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien (Suherman, 2019).

Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus mampu dalam meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugasnya, tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin tidaklah mudah, dalam hal ini pemimpin membutuhkan strategi yang baik dalam memanfaatkan semua potensi yang ada pada karyawan atau bawahannya untuk kemudian dapat digunakan dalam menciptakan kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja (Andina, 2018). Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi kinerja bawahannya, oleh karena itu kekuatan sumber daya manusia seorang pemimpin menjadi variabel yang penting dalam menentukan sistem organisasi serta perilaku bawahannya dalam menjalankan kewajibannya masing-masing.

Kepemimpinan ialah inti dari sebuah organisasi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang menjadi cita-cita bersama (Eceng & Aslichati, 2018). Kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam pengawasan dan penegakan kedisiplinan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memainkan pengaruh atas orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan sebagai sistem untuk memberikan suatu dampak yang berguna untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat melakukan efisiensi dalam pembelajaran saling kerjasama, dan saling mempercayai, Yuki dalam (Dwipayana & Sariyathi, 2018). Dengan gaya kepemimpinan transformasional para pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang menjadi cita-cita bersama. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan sebagai sistem untuk memberikan suatu dampak yang berguna untuk mencapai hasil yang optimal. Tuntutan dari setiap perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Namun biasanya, tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan biasanya akan menimbulkan tekanan terhadap karyawan dan stress kerja yang meningkat.

Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan menunjukkan dan merasakan baik tekanan maupun beban yang membuat karyawan tersebut merasa diberatkan oleh kondisi kerja (Wijono, 2018). Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan

mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan pihak organisasi tempatnya bekerja. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Wartono, 2017).

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji bagaimana hubungan antara Kepemimpinan Transformasi, stress kerja dan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Buila et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja. Terlihat bahwa pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap kepribadian seorang karyawan akan memunculkan kepribadian proaktif terhadap pekerjaan yang lebih kuat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (L´opez-Cabarcos et al., 2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasi terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasi dapat menjadi formula optimal untuk mencapai kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Alayoubi et al., 2022) menunjukkan hasil dimana adanya hubungan negatif antara dimensi stres kerja dengan kinerja. Lalu hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nisar & Rasheed, 2019) bahwa terdapat hubungan antara dimensi stres kerja dengan kinerja.

Melihat dari beberapa penelitian sebelumnya ditemukan kontroversi dari penelitian terdahulu yang dimana kepemimpinan Transformasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan seperti penelitian (Eliyana & Syamsul Ma'arif, 2019) dimana Kepemimpinan Transformasi tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional tidak memberikan dampak langsung secara positif terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Nisar & Rasheed, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah perusahaan rencanakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stress Kerja”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap stress kerja karyawan di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya?

2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja sebagai variable mediasi antara Kepemimpinan Transformasi dan kinerja karyawan di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap stress kerja di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh stress kerja sebagai variable mediasi antara Kepemimpinan Transformasi dan kinerja karyawan di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, akan tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Siliwangi Kota Tasikmalaya dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui lebih jelas definisi dari Kepemimpinan Transformasi dan Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Kepemimpinan Transformasi dan Stress Kerja dan Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
  - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.

