

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan era globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Menurut Dessler (2013) sumber daya manusia merupakan proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidak nyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan kurang bermanfaat bagi perusahaan, maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan kualitas kinerja (Robbins, 2006).

Balai Teknologi Air Minum Bekasi telah menunjukkan kemampuannya dalam menangani pelayanan air bersih terhadap warga Kota Bekasi. Konsistensi dan kinerja layanannya selalu diukur dengan standar tinggi dan teruji. Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan merupakan perhatian perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan pasti akan mengharapkan karyawannya berperilaku sesuai bahkan melebihi persyaratan yang ada di perusahaan. Namun, persyaratan yang terkait dengan tingkat kehadiran Balai Teknologi Air Minum masih kurang baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan laporan absensi karyawan Balai Teknologi Air Minum, terlihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan Balai Teknologi Air Minum Bekasi 2023**

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Absensi Selama Work From Home & Lapangan pada karyawan PNS			Total
			Alpa	Sakit	Izin	
1	Januari	20	1	4	2	7
2	Februari	20	0	2	2	4
3	Maret	20	1	2	1	4
4	April	20	1	3	2	6
5	Mei	20	0	2	1	3
6	Juni	20	2	5	2	9

Sumber : Balai Teknologi Air Minum Bekasi, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa 6 bulan terakhir ini banyak karyawan yang tingkat ketidakhadirannya meningkat dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan selama awal tahun 2023. Dari bulan Januari-Juni 2023, dimulai dari yang jumlah ketidakhadiran 1 kali, pada bulan Januari sebanyak 1 karyawan dan bulan Juni sebanyak 2 karyawan tidak hadir. Dan selanjutnya dari bulan Januari-Juni jumlah karyawan yang sakit dari bulan Januari sebanyak 4 karyawan, dan pada bulan Juni sebanyak 5 karyawan. Karena meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan sakit berdampak buruk bagi kemajuan Balai Teknologi Air Minum Bekasi, dapat merugikan perusahaan jika karyawan jarang tidak masuk maka target pekerjaan perusahaan tidak cepat selesai dan terjadi penumpukan pekerjaan yang semakin banyak lagi.

Disamping itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja. Menurut Mangkunegara (2017:157) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Fokus penelitian ini bahwa peneliti telah melakukan pra survey dengan cara membagikan 10 kuisioner kepada karyawan yang berada di Balai Teknologi Air Minum Bekasi. Dalam pra survei ini peneliti menanyakan beberapa pertanyaan, dapat dilihat dari pertanyaan-pertanyaan dibawah ini yang terdapat di dalam tabel yang terkait dengan stres kerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Stres Kerja Pegawai BTAM Bekasi**

Pernyataan			Jumlah
	Ya	Tidak	
Beban kerja yang berlebihan membuat sering sakit kepala	6	4	10
Pekerjaan yang belum saya pahami sering membuat pegawai bingung	7	3	10
Terkadang menunda pekerjaan	8	2	10

Sumber : Balai Teknologi Air Minum Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terdapat 6 orang pegawai mengatakan beban kerja yang berlebihan membuat mereka sering merasakan sakit kepala. Kemudian terdapat 7 orang mengatakan bahwa pekerjaan yang belum mereka pahami sering membuat pegawai merasa bingung, dan 8 orang mengatakan terkadang mereka suka menunda pekerjaan. Dari hasil prasurvey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi yang dapat dilihat dari beberapa faktor yang diantaranya adalah stres kerja. Salah satu kemajuan teknologi yang semakin pesat terkadang membuat pegawai tidak mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik hingga berdampak pada stres kerja pegawai karena kurangnya pemahaman teknologi.

Fokus penelitian ini bahwa peneliti telah melakukan pra survey dengan cara membagikan 10 kuisisioner kepada karyawan yang berada di Balai Teknologi Air Minum Bekasi. Dalam pra survei ini peneliti menanyakan beberapa pertanyaan, dapat dilihat dari pertanyaan-pertanyaan dibawah ini yang terdapat di dalam tabel yang terkait dengan gaya kepemimpinan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey gaya kepemimpinan Balai Teknik Air Minum**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.	4	6	10
2	Pimpinan memberikan suport atau dukungan yang baik agar karyawan semangat dalam bekerja.	7	3	10
3	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.	5	5	10
4	Pimpinan memberikan arahan agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan rencana.	6	4	10
5	Pemimpin mampu menciptakan rasa optimis Bawahannya.	3	7	10
6	Pemimpin saya selalu memberikan semangat kepada anak buahnya agar memiliki kinerja yang baik.	5	5	10
7	Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	3	7	10

Sumber : Balai Teknologi Air Minum Bekasi, 2023

Dari tabel 1.3 diatas dapat di simpulkan bahwa dari 10 responden mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan di Balai Teknologi Air Minum Bekasi karena hasil pra survei membuktikan bahwa dari keseluruhan pernyataan paling banyak menjawab “tidak”. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan kurang maksimal sehingga banyak karyawan yang kurang setuju dengan kepemimpinan yang diberikan Balai Teknologi Air Minum Bekasi.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Balai Teknologi Air Minum Kota Bekasi yang tentunya sebagai balai pemerintah berfokus pada kebersihan air minum, akan tetapi perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan gaya kepemimpinan, stress kerja, yang diberikan perusahaan, guna untuk mencapainya pelayanan dengan kinerja karyawan yang baik dan tercapainya target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik untuk membahas dan meneliti dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Teknologi Air Minum Bekasi.**”

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai teknologi air minum beksi ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan balai teknologi air minum beksi ?

## **1.3 Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan.

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi dinas dan kantor diharapkan mampu memberikan masukan dan kontribusi bagi Balai Teknologi Air Minum Bekasi, serta dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pembinaan, pengembangan dan upaya perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui aspek pengelolaan gaya kepemimpinan dan stress kerja.
2. Bagi pihak lain dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar melalui penulisan ini, pembaca dapat memperoleh informasi mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang mungkin dapat memenuhi kebutuhan informasi pembaca atau menjadikannya sebagai bahan referensi.

### **1.4 Ruang lingkup dan pembatasan masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk analisis data penelitian difokuskan pada karyawan Balai Teknologi Air Minum Bekasi.
3. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Balai Teknologi Air Minum pada tahun 2021.

### **1.5 Sistematika penelitian**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh setiap variabel terhadap produktivitas kerja karyawan.

## BAB SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran.