BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam menjalankan sebuah proses bisnis di perusahaan, manusia memainkan peran kunci dalam berbagai aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Memasuki era persaingan global, perusahaan harus memahami bahwa perusahaan perlu untuk memberikan perhatian khusus kepada seluruh aspek yang berkaitan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan, jika ingin menjadi pemain utama dalam industrinya (Yuniawan et al., 2021).

Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan, mempunyai peran paling efektif dalam perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan membawa keuntungan bagi perusahaan (Syahntiani, 2020). Dalam era revolusi industri 4.0 sumber daya manusia harus memiliki kesiapan untuk memanfaatkan teknologi yang membuat perusahaan lebih kompetitif dan mempunyai keunggulan (Cahyani, 2019). Pergerakan industri yang mengarah kepada pemanfaatan teknologi digital, mendorong otomatisasi, dan terdisrupsi dengan revolusi industri, (Adha et al, 2020) menciptakan ketidakpastian kerja untuk sumber daya manusia akibat pergantian tenaga manusia oleh mesin. (Samura & Sitompul, 2020). Fenomena ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Winasis & Riyanto (2020) bahwa dalam proses transformasi digital dalam industri perbankan memberikan dampak stress terhadap diri karyawan, dalam hasil penelitiannya, sebanyak 65% karyawan merasa khawatir bahwa perannya akan digantikan oleh mesin atau aplikasi, dan sebanyak 46% merasa khawatir akan terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat dari transformasi digital.

Ketidakpastian pekerjaan hari ini juga disebabkan oleh situasi pandemi covid 19. Aturan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) telah memberikan dampak negatif bagi kegiatan ekonomi. Dampak terhadap ekonomi tercermin

langsung dari perubahan kondisi pasar, seperti permintaan (konsumsi dan investasi), pasokan produksi barang dan jasa, serta pasar kerja. Pada saat yang sama PSBB juga menekan aktivitas rumah tangga dan produktivitas perusahaan. Penurunan konsumsi menyebabkan penurunan pendapatan pelaku usaha dan menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja yang merupakan salah satu input produksi. Permintaan tenaga kerja yang menurun menyebabkan banyak perusahaan yang pada akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan menutup usahanya sehingga terjadi lonjakan pengangguran (Dewi et al, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah & Wardiani (2021) menjelaskan bahwa dalam situasi pandemi stress kerja dipengaruhi tidak hanya oleh rasa tidak aman karyawan yang disebabkan oleh penularan penyakit, bahkan lebih buruk rasa tidak aman disebabkan oleh ancaman pengurangan karyawan sehingga membuat karyawan dapat kehilangan penghasilan.

Dalam rangkaian fenomena revolusi industri 4.0, transformasi teknologi digital dalam pekerjaan, pandemi covid 19 yang menciptakan ketidakpastian pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ningshi et al (2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara ketidakpastiaan kerja dengan stres kerja pada diri karyawan. Hasil yang serupa juga didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Samura & Sitompul (2020) ketidakpastian kerja yang dirasakan akibat pergantian tenaga manusia oleh mesin, menciptakan rasa khawatir dan perasaan tidak aman dalam diri karyawan sehingga meningkatkan stress kerja. Secara umum stress sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Massie & Areros, 2018). Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Steven & Prastio, 2020). Dalam definisi yang lain, menurut Safitri, (2020) stres kerja

adalah respon individu terhadap pekerjaannya yang tidak mampu dilakukan karyawan sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya.

Asih et al (2018) menjelaskan bahwa stress merupakan kondisi yang dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Oleh karena itu, stress terbagi menjadi 2, yaitu, eustres (good stress) merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi, dan Distress Merupakan stress yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mensah, (2021) menjelaskan stress kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daniel, 2020) juga menjelaskan hal serupa, bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap stress kerja di perusahaan. Namun, hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Martini & Sitiari, 2018) bahwa secara simultan stress kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, hasil yang serupa terdapat dalam hasil penelitian (Arif et al, 2022) bahwa stress kerja yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan stress kerja di perusahaan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya bisa mendeteksi sedini mungkin gejala stres yang terjadi pada karyawan, sehingga stres kemudian dapat dikelola dengan benar (Purnawati, 2014). *International Labour Organization* atau ILO mengeluarkan sejumlah rekomendasi agar perusahaan dapat mencegah stres pada karyawan, salah satunya adalah para manajer dapat menjadi contoh dan teladan bagi pekerja di bawah pengawasan mereka dan mempraktikkan cara-cara yang menunjukkan bagaimana mengurangi stres (ILO, 2021). DuBrin (2019) juga menjelaskan organisasi sebaiknya terlibat dalam mengelola stres karyawan, studi telah menunjukkan dukungan emosional dari figur atasan langsung dapat membantu karyawan mengatasi stress lebih baik. Sifat dan perilaku dari seorang pemimpin yang diberikan kepada bawahannya untuk dapat membimbing bawahannya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Sartika & Sari, 2020).

Pemimpin yang memberikan motivasi yang dapat menginspirasi bawahan kepada tiap individu tanpa membedakan antar individu lain dengan cara memberikan semangat untuk menumbuhkan rasa antusiasme dan optimisme terhadap pekerjaannya, kepemimpinan transformasional (Fathina & Sary, 2019). Kepemimpinan transformasional mencoba untuk menimbulkan kesadaran di antara bawahan dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang tinggi (Lantara & Nusran, 2019), serta membantu perusahaan dan karyawan membuat perubahan yang positif (DuBrin, 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah suatu teori kepemimpinan dimana pemimpin ikut berbaur di tengah-tengah anggotanya, selalu memperhatikan kebutuhan kelompok, dan mempertimbangkan kemampuan kelompok dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hubungan yang tercipta antara karyawan dan pemimpin tidak kaku dan tidak transaksional, bahkan pemimpin yang transformasional mau menerima masukan dan saran dari bawahannya (Hutahaean, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathina & Sary

(2019) bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres karyawan. Hasil serupa didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartika & Sari (2020) bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan perusahaan.

International Labour Organization atau ILO juga mengeluarkan rekomendasi yang lain untuk dapat mengurangi stress kerja, yaitu meninjau kembali budaya organisasi di perusahaan. Menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman dan juga kondusif akan dapat mengurangi stress kerja pada karyawan terutama dalam kondisi yang tidak pasti seperti saat ini (ILO, 2021). Suryani & Yoga (2018) menjelaskan bahwa konflik dan budaya organisasi dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan di perusahaan. Asih et al (2018) bahwa pendekatan organisasional tidak bisa dikesampingkan untuk mengurangi stress karyawan. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan pemberdayaan karyawan untuk mengurangi ketegangan, meningkatkan komunikasi organisasi secara formal dengan para karyawan juga dapat menurunkan ketidakpastian peran dan konflik peran.

Dalam survei awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang, dari 10 karyawan yang mengisi kuesioner yang diberikan terdapat 5 karyawan yang tergolong mempunyai tingkat stress yang tinggi dalam pekerjaan. Pertanyaan dalam survei ingin melihat dari mana saja stressor yang dirasakan karyawan. Hasil survei dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Responden Survei Awal

NO.	Inisial	Jabatan	Skor	Tingkat Stres
1.	IA	Administrasi	96	Tinggi
2.	SS	Marketing	81	Rendah
3.	EC	Administrasi	87	Rendah
4.	YA	Sales konter	90	Tinggi
5.	IN	Administrasi	96	Tinggi

6.	IR	Sales advisor	93	Tinggi
7.	PD	Marketing	86	Rendah
8.	IM	Marketing	90	Tinggi
9.	RA	Sales koordinator	79	Rendah
10.	SI	Mekanik	78	Rendah

Berdasarkan table 1.1 dapat digambarkan dari 10 orang yang mengikuti survei, terdapat 5 orang karyawan yang mempunyai tingkat stress yang cukup tinggi. Seperti yang telah diuraikan di atas, bahwa stress yang tinggi dalam waktu yang berkepanjangan akan menimbulkan gangguan fisik dan mental, penurunan produktifitas dalam bekerja, yang akan berakibat terganggunya aktivitas dalam perusahaan.

Lewa et al (2021) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, yang dijadikan dasar oleh anggota organisasi dalam menentukan tindakan yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Ahyar (2020) budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai dapat dijelaskan sebagai nilai, persepsi, keyakinan, sikap dan cara hidup serta perilaku yang berpola, teratur dan ada unsur kebiasaan untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus cara untuk memandang dan memecahkan permasalahan yang ada yang terbentuk sepanjang perjalanan sebuah organisasi.

Sebuah perusahaan yang mempunyai budaya akan menciptakan nilai, norma, dan perilaku yang akan diterapkan dan dipegang teguh oleh karyawan dan lebih dapat mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Pernyataan berikut tertuang dalam riset yang dilakukan oleh Arundita et al (2021) melalui serangkaian analisis statistik terbukti budaya organisasi mampu memprediksi *organizational citizenship behavior* sebesar 31,9%. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Bengngu et al (2019) bahwa budaya organisasi mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Semakin positif karyawan dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat dalam organisasi maka kecenderungan OCB akan meningkat pula. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa kebersamaan dalam anggota organisasi dan menimbulkan rasa solidaritas sebagai dasar terciptanya OCB. Arundita et al, (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi akan sangat menentukan bagaimana seorang karyawan bertindak dan mengambil keputusan, sebab budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang akan dijadikan filosofi dan panduan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penting dan menarik untuk melihat bagaimana interaksi stress kerja dengan variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, di tengah era ketidakpastiaan dan disrupsi saat ini. Bahwa melalui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, stres kerja mampu tereduksi, dan menjauhkan karyawan dari ketidaksejahteraan mental. Sejalan dengan uraian di atas, bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan banyak manfaat dalam penerapannya di perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stress kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi di PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang ?

4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap stress kerja secara simultan pada karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gambaran stress kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi di PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang ?
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap stress kerja karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap stress kerja secara simultan pada karyawan PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stress kerja.

2. Secara Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kesadaran dan sebagai deteksi awal stress kerja karyawan di PT Sinar Sentosa Motor Nipah Panjang agar dapat meningkatkan daya saing, dan dapat meningkatkan stress kerja perusahaan.