



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sudah terjadi telah membawa dampak besar bagi seluruh aspek kehidupan manusia serta mengubah berbagai pola interaksi dan strategi di berbagai bidang kehidupan. Beberapa orang yakin bahwa manfaat ekonominya yang amat besar, globalisasi menjadi tidak berkesudahan yang saat ini telah mengantarkan dunia pada era ekonomi global. Pada era ini, pasar global adalah pilihan strategis yang menarik bagi perusahaan untuk terus bersaing secara strategis bagik di pasar nasional maupun di pasar global. Bagaimanapun bahwa pada era ini patokan bersaing memiliki keterkaitan erat dengan Pelanggan global (Hitt *et al.*, 2019).

Persaingan yang semakin kompetitif melalui lingkungan serba dinamis tersebut mengandung banyak konsekuensi yang harus ditanggung dan dihadapi oleh berbagai perusahaan bila mereka ingin memenangkan persaingan. Pertama adalah bahwa perusahaan harus mulai berbenah terutama dari lingkungan internalnya sendiri (Rostini *et al.*, 2022). Maka salah satu hal yang sangat penting dalam upaya tersebut adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek sampai dengan tujuan jangka panjangnya akan secara mudah dicapai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja perusahaan adalah hasil yang diraih oleh perusahaan sehingga menjadi efektif dan efisien atau suatu keadaan dimana perusahaan dapat mengalami pertumbuhan, meraih keuntungan, efektifitas, menghadirkan efisiensi serta mampu bersaing di semua lini (Furinto, Saputra, Abdinagoro, Wardaya, Sriwardiningsih, & Khristian Edi Nugroho Soebandrija, 2020). Semua itu dicapai melalui evaluasi, efisiensi, efektivitas dan kualitas. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari aspek keuangan dan juga non keuangan. Kinerja keuangan bisa berupa nilai investasi keuntungan atas penjualan juga margin laba, adapun non keuangan bisa berupa kepuasan pelanggan pertumbuhan pasar dan pelanggan (Furinto, Saputra, Abdinagoro, Wardaya, Sriwardiningsih, Khristian Edi Nugroho Soebandrija, et al., 2020).

Capaian kinerja sebagaimana telah diuraikan di atas tidak akan tercapai dengan maksimal tanpa adanya kinerja sumber daya manusia yang maksimal pula. Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan selalu berbanding lurus dengan kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok (Kurnia & Daulay, 2021). Adapun hakikat dari manajemen kinerja adalah aktivitas dalam mengelola seluruh kegiatan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tapi juga bermanfaat bagi manajer dan individu (Sahir *et al.*, 2022).

Kinerja individu atau kinerja karyawan sendiri adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

seseorang dalam melakukan kerja yang dipengaruhi oleh aspek-aspek internal karyawan (Hartawan, 2022). Aspek internal ini sangat penting posisinya karena menjadi modal dasar bagi seorang karyawan untuk mengembangkan potensi dan memahami serta menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan (Hasibuan & Purba, 2022).

Aspek internal tersebut juga berupa pengetahuan, sikap dan juga perilaku karyawan serta pengalaman dalam bekerja. Berdasarkan pada penjelasan di atas dapat dipahami bahwa secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang berasal atau dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dan faktor eksternal yang bersumber dari perusahaan dimana mereka menjalankan pekerjaannya.

Pertama dari faktor yang berasal dari perusahaan sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan di suatu perusahaan yang bersangkutan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha untuk menentukan tujuan dan d'dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan tersebut (Wardhana *et al.*, 2022). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Terry, (2021) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok atau sebagai sebuah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia atau kemampuan untuk membimbing orang.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa suatu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas. Seorang pemimpin yang baik mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

memiliki dan mengembangkan skill yang dimiliki. Pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan yang dalam hal ini adalah manajer. Karena kepemimpinan berhadapan langsung dengan karyawan dalam menunaikan pekerjaan, maka kepemimpinan erat kaitannya dengan stress kerja yang merupakan faktor yang bersumber dari internal karyawan (Ahmadi *et al.*, 2022).

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang sering dialami oleh pekerja karena adanya tuntutan yang sangat besar, hambatan dan berbagai kesempatan yang berdampak pada emosi, kondisi fisik serta pikiran. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Setyawati, 2018). Dalam suatu perusahaan, karyawan banyak dibebani dengan tuntutan pekerjaan yang bersumber dari gaya kepemimpinan seorang atasan (Dhea & Handayani, 2020).

Pemimpin dalam hal ini manager tidak hanya sekedar mengatur dan memberikan perintah kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan tetapi juga mengatur intensitas, dituntut untuk memahami kondisi fisik, psikologis dan kesibukan karyawannya. Uraian di atas menegaskan bahwa kepemimpinan seorang manajer dapat pula meningkatkan dan juga menurunkan stress kerja karyawan, sementara keduanya baik kepemimpinan maupun stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat stress atau kecemasan kerja juga masih meliputi para pekerja di Indonesia. Hal tersebut terungkap melalui survey yang dilakukan oleh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



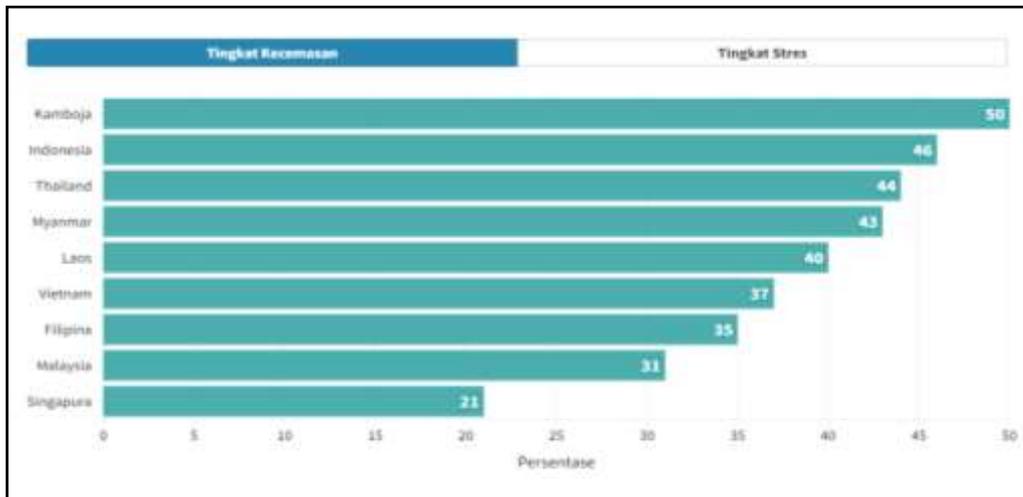
C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gallup pada pertengahan Tahun 2022 bahwa Indonesia mendapatkan peringkat ke dua di tingkat Asia Tenggara sebagai negara dengan pekerja mengalami stress kerja atau kecemasan kerja terbanyak. (
<https://dataindonesia.id/varia/detail/3-dari-10-orang-asia-tenggara-stres-dan-cemas-di-tempat-kerja>)

Gambar 1. 1
Tingkat Kecemasan dan Stres di Tempat Kerja Menurut Negara Asia Tenggara Tahun 2022



Sumber: (Survey, Gallup 2022)

Survey di atas menyatakan bahwa 37% responden di Asia Tenggara merasa cemas ketika berada di tempat kerja. Ada pula 31% responden di kawasan tersebut yang merasa stres di tempat kerja. Posisi kedua ditempati Indonesia dengan 46% responden yang merasa cemas ketika berada di tempat kerja. Survey ini secara tidak langsung memberikan informasi bahwa masih banyak masalah-masalah yang meliputi dunia tenaga kerja di Indonesia sehingga secara tidak langsung juga berdampak pada kinerja atau kualitas pekerjaan karyawan di semua bidang. Hal tersebut selaras dengan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

kualitas pekerjaan Indonesia. Ini dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019.

(<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>)

Gambar 1. 2
Indeks Kualitas Pekerja Indonesia, 2019-2021



Sumber: (BPS, 2022)

Meskipun laporan tersebut bersifat global tetapi hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dan juga kualitas pekerjaan atau kinerja masih menjadi permasalahan serius di berbagai perusahaan di Indonesia yang membutuhkan suatu treatment tertentu agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi atau perusahaan sehingga pada jangka panjang mampu mengubah kondisi dan Indonesia dapat bersaing dengan negara-negara yang lainnya.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PT. XYZ merupakan perusahaan retail yang menjual berbagai macam aksesoris mobil, lampu LED, Strobo, dan Sirine yang didapatkan dari hasil import di negara China dan Amerika. Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia merupakan salah satu pasar yang potensial dalam dunia otomotif. Maka kebutuhan trend pasar tersebut juga berdampak pada pasar barang pelengkap sebagaimana diperjualbelikan oleh perusahaan. Meskipun demikian, bidang usaha ini tidak lepas dari persaingan antara perusahaan sehingga meningkatkan kinerja merupakan salah satu keharusan dalam memenangkan persaingan. Meskipun demikian yang terjadi di lapangan tidak selalu berbanding lurus dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan pada laporan kinerja dalam hal ini sales report selama enam bulan terakhir terlihat bahwa PT. XYZ terus mengalami penurunan. Maka penurunan tersebut tidak lepas dari kinerja individu karyawan. Berdasarkan dari pernyataan pihak HRD dan salah satu karyawan PT. XYZ menjelaskan bahwa kinerja yang menurun disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama dari pebisnis yang ada pada umumnya secara nasional, kedua bisa disebabkan oleh masing-masing individu dari motivasi masing-masing karyawannya sendiri dan yang terakhir disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang ada. Dari pernyataan karyawannya juga menyatakan bahwa banyak tekanan-tekanan, pimpinan yang suka membedakan karyawan satu sama lainnya yang membuat persaingan hubungan antara sesama karyawan menjadi tidak sehat dan mengakibatkan stres kerja.

Kemudian berdasarkan pada struktur organisasi yang ada juga diketahui bahwa terdapat rotasi struktur kerja yang juga disesuaikan dengan pencapaian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

target dimana kepemimpinan yang tidak mampu mencapai target juga akan berdampak pada posisi di dalam pekerjaan. Hal ini menjadi masalah bagi karyawan karena akan berpengaruh pada perubahan gaya kepemimpinan antara satu orang dengan yang lainnya. Seringnya perubahan atau rotasi ini juga akan mengubah gaya kepemimpinan dari setiap perubahan yang ada sehingga berdampak pada stress kerja karyawan.

Kepemimpinan sangat memengaruhi bagaimana kinerja karyawan melalui pengaturan internal, distribusi pekerjaan, *problem solving* serta pola komunikasi yang terjadi di dalamnya. Maka Gaya kepemimpinan ini sangat berkaitan erat dengan kondisi psikologis dan juga fisik karyawan yang dapat memicu terjadinya stress kerja. Peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan, sehingga seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan karyawan (Robith, 2022).

Gaya kepemimpinan adalah cara untuk seorang pemimpin yang digunakan dalam mempengaruhi karyawan yang dipimpinnya sehingga kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal (Hanafi *et al.*, 2018). Pendekatan melalui gaya kepemimpinan sangat menentukan bagaimana keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya. Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka PT. XYZ juga tidak lepas dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

persoalan kepemimpinan dan juga masalah stress kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan pada permasalahan yang dialami oleh perusahaan, maka kondisi tersebut juga menambah tuntutan dan daftar pekerjaan karyawan terlebih jika target yang telah ditetapkan tidak segera tercapai. Maka hal itu akhirnya mempengaruhi lingkungan kerja, kondisi fisik dan juga psikologis karyawan yang berimbas pada stress kerja (Manullang & Wardini, 2021). Selanjutnya dalam kondisi yang demikian itu, kepemimpinan memiliki peran penting untuk menurunkan tensi atau kecemasan karyawan, tetapi sebaliknya juga bisa meningkatkan tensi dan stress kerja yang dialami oleh karyawan bila kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan tidak sesuai dengan keadaan. Akhirnya kinerja perusahaan tidak kunjung membaik, tetapi justru sebaliknya semakin mengalami penurunan dari Th ke Th karena celah ketertinggalan atau ketidaktercapaian target semakin bertambah lebar (Sinaga *et al.*, 2020).

Penelitian yang berkaitan dengan masalah kinerja khususnya yang dipicu oleh stress kerja dan juga gaya kepemimpinan telah banyak dilakukan sebelumnya. Pertama adalah penelitian yang dilakukan Aisah, (2020) yang mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Haryanto, (2018) memiliki kesimpulan yang berbeda dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Kedua adalah penelitian mengenai stress kerja dalam hubungan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Steven & Prasetyo, (2020) memberikan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara Massie *et al.*, (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Meskipun meneliti topik dan variabel yang sama, hal tersebut tidak dapat digunakan untuk menjustifikasi hasil penelitian pada objek dan situasi yang berbeda karena terdapat gap research yang membedakannya. Masih terdapat celah yang relevan untuk dimasuki dalam penelitian. Research gap secara ringkas disajikan di dalam table berikut:

**Tabel 1. 1
Research GAP**

Gab Reseach	Peneliti	Hasil
Terdapat perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Aisah, S. N. (2020).	Gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
	Haryanto, D. (2017).	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Efendi, (2020)	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

		dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Terdapat perbedaan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020).	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
	Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018).	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan
	Ahmad <i>et al.</i> , (2019)	Stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado

Sumber: (Kompilasi Journal Penelitian Terdahulu, 2023, Diolah)

Terlepas dari perbedaan tersebut, jenis usaha dan perbedaan waktu penelitian merupakan gap research yang paling penting mengingat bahwa setiap jenis usaha memiliki karakteristik yang berbeda-beda serta setiap perusahaan terus membangun strategi kepemimpinan. Maka hasil penelitian terdahulu belum tentu dapat digunakan untuk mengukur atau mencerminkan kondisi yang terjadi di PT. XYZ.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Penelitian mengenai stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perlu sekali dilakukan untuk mengetahui strategi yang diterapkan oleh perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi perkembangan usaha yang selaras dengan era persaingan global yang sedang berjalan saat ini. Para pemimpin yang efektif hendaknya mampu menyeimbangkan antara inisiasi struktur dan pertimbangan untuk mengurangi stress kerja dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat hubungan yang sangat erat antara perilaku kepemimpinan, gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja. Maka kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi karyawan, lebih jauh lagi kepemimpinan yang efektif juga mempengaruhi lingkungan perusahaan (Wijaya, 2020).

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka dapat dipahami bahwa kinerja dalam suatu perusahaan terus berjalan secara dinamis dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Padahal karyawan dalam bekerja secara optimal dipengaruhi oleh stres kerja serta gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan. Maka penelitian dan kajian serupa ini masih sangat relevan untuk dilakukan demi mendapatkan hasil analisis yang akurat untuk kemajuan usaha yang mampu menciptakan daya saing baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun pada tingkat global. Maka mahasiswa tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ?
2. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka disusun Batasan masalah dalam penelitian. Batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

D. Batasan Penelitian

Cakupan topik penelitian ini sangat luas, maka perlu diberikan batasan agar tidak keluar dari konteks dan ruang penelitian. Batasan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian ini adalah PT. XYZ yang ada di Jakarta yaitu di Jl. Krekot Jaya No. 12A-14 Kel. Pasar Baru, Kec. Sawah Besar Jakarta Pusat
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

3. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi dan batasan masalah serta batasan penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi PT. XYZ terutama dalam menetapkan strategi kepemimpinan dan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Perusahaan juga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dapat mengetahui kondisi psikologis perusahaan sehingga dapat diketahui kelemahan-kelemahan yang harus diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan juga kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.