

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini persaingan yang dialami dalam dunia perbankan sudah meningkat tinggi baik dalam memberikan kepuasan pelanggan dan memberikan pelayanan yang mengakibatkan terhadap perusahaan perbankan sangat perlu memperhatikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam persaingan bisnis karena sumber daya manusia menentukan efektivitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terwujud jika manajemen organisasi mampu menyediakan berbagai kondisi pendukung, salah satunya mengacu pada kebijakan yang diterapkan pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bukan suatu hal yang mudah untuk dikelola karena harus melibatkan beberapa tenaga kerja seperti pimpinan, karyawan dan sistem itu sendiri. Maka ketiga hal tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memegang peranan penting karena seorang pemimpin yang akan menggerakkan, mengarahkan dan menjadi contoh bagi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan hal tersebut bukan hal yang mudah. Menurut Tajeddini (2015 dalam Top *et al.*, 2020) kepemimpinan adalah mekanisme mendukung atau memotivasi sekelompok orang untuk bekerja menuju pencapaian tujuan bersama, dimana dapat memimpin karyawan dan pekerja dengan strategi untuk mencapai suatu visi. Seorang pemimpin dengan kemauan yang tinggi merupakan suatu saran yang baik untuk mencapai tujuan, dengan kata lain bahwa berhasil atau tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh pemimpin itu sendiri. Pemimpin dan manajer transformasional memainkan peran penting dalam meminimalkan kecemasan dan tekanan kerja yang dialami oleh karyawan bawahan dan personel organisasi pada umumnya (Parveen & Adeinat, 2019)

Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa revolusi untuk semangat perubahan transformasi dari beberapa ayat yang menceritakan tentang para nabi dan rasulullah yang revolusioner.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا ءَابَاءَكُمْ وَءِخْوَانَكُمْ ءَوْلِيَاءَ إِنِ اسْتَحَبُّوا  
الْكُفْرَ عَلَى الْإِيمَانِ وَمَن يَتَوَلَّهُمْ مِّنكُمْ فَأُوَلِّتِك هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya :

*Hai orang-orang beriman, janganlah kamu jadikan bapa-bapa dan saudara-saudaramu menjadi wali(mu), jika mereka lebih mengutamakan kekafiran atas keimanan dan siapa di antara kamu yang menjadikan mereka wali, maka mereka itulah orang-orang yang zalim. (Q.S,at-Taubah (9) :23)*

Saat bekerja di perusahaan tentu ingin lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja dari setiap individu karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, seperti tuntutan pekerjaan yang terus menerus, pemimpin yang tidak ingin mendengarkan saran dari karyawan, persaingan antar karyawan yang tidak sehat, dan memberikan pekerjaan bukan dengan kemampuan masing-masing. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang akhirnya kinerja karyawan menjadi menurun dan turunnya semangat dalam bekerja. Efek stres pada memori kerja mendorong orang untuk mengandalkan mode pengambilan keputusan primitif atau instingtual. Stres memiliki efek negatif pada kesehatan karyawan, kualitas kehidupan kerja dan produktivitas dan kinerja (Parveen & Adeinat, 2019). Stres kerja merusak kemungkinan seorang karyawan untuk fokus pada tugas, dengan timbulnya stres yang dialami oleh karyawan maka akan merugikan perusahaan itu sendiri. Menurut definisi oleh Perburuhan Internasional Organisasi, stres terkait pekerjaan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai (dalam kualitas) atau melebihi (dalam kuantitas) sumber daya pekerja, atau ketika pengetahuan atau keterampilan pekerja individu atau tim tidak memadai untuk memenuhi harapan organisasi atau budayanya (ILO 2016 dalam Molek-Winiarska & Molek-Kozakowska, 2020)

Bank BJB merupakan Bank BUMD milik pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung yang memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan terhadap publik untuk mencapai suatu tujuan tersebut disini sangat diperlukan peran dari seorang pemimpin karena berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung ini bahwa pegawai mengharapkan sosok pemimpin yang bisa memposisikan diri sebagai mentor karyawan,

memberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar peraturan secara profesional agar karyawan tidak semena-mena terhadap kewajibannya, memberikan *refreshment* kepada pegawai seperti diklat untuk mengembangkan kompetensi pegawai, setiap bulan pimpinan melakukan *coaching*, memberikan *reward* kepada karyawan secara berkala atas pencapaian kinerjanya, melakukan *outbond* dan rekreasi setiap tahunnya kepada karyawan agar mengurangi tingkat ke stres-an. Dalam kenyataannya pemimpin yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung belum menjalankan fungsinya secara maksimal, maka pengaruh yang diberikan oleh pemimpin merupakan pengaruh secara langsung yang dapat mempengaruhi bawahan untuk mengikuti perintah dari pimpinan. Bawahan akan mengikuti tindakan pimpinan berdasarkan perilaku kondisi dan perilaku kerjanya, penyebab adanya ketidak jelasan gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Harahap dkk. (2021) secara simultan gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja, stres salah satu unsur yang akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga baik gaya kepemimpinan maupun stres masing-masing secara bersamaan akan mempengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Agustina & Cahyono (2020) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji terkait “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank BJB Cabang Utama Bandung)”

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### a. Manfaat Teoritis

###### 1. Bagi dunia pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan penelitian lain mengenai pentingnya modal intelektual sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

###### 2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank BJB Cabang Utama Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

##### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.