

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi tidak jauh dengan peradaban dan kehidupan manusia saat ini, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang saling ketergantungan. Hal tersebut dapat diambil sisi positifnya di dalam lingkungan masyarakat, kehidupan sekitar dan kehidupan rumah tangga. Adanya interaksi tidak hanya di lingkungan masyarakat saja, interaksi juga terdapat di lingkungan kerja seseorang. Pada umumnya organisasi yaitu kumpulan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang sengaja dikelola dan dikelola secara baik dan berkala, tujuannya untuk mencapai tujuan bersama dari organisasi yang dikelola. (Robbins, 2006).

Setiap orang memiliki cara sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dalam organisasi membutuhkan sumber daya untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang diperlukan untuk tercapainya organisasi yaitu sumber daya manusia, sumber daya IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi), dan sumber daya finansial. Tiga elemen sumber daya penting yang harus ada untuk tercapainya tujuan organisasi.

Dari tiga elemen penting sumber daya yang harus ada di dalam organisasi, sumber daya manusia adalah elemen yang terpenting yang harus ada di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik, maka dari itu asset terpenting dari organisasi adalah sumber daya manusia (Simamora, 2006). Dengan adanya sumber daya manusia maka elemen yang lain akan berjalan beriringan selagi sumber daya manusia berjalan dengan maksimal. Jika sumber daya yang dimiliki organisasi berjalan tidak maksimal maka tujuan yang

diharapkan organisasi tidak tercapai dengan baik. Penulis meneliti hal ini karena suatu alasan yang kuat. Adapun alasan yang membuat penulis tertarik meneliti masalah ini yaitu setiap antar variabel yang berhubungan memiliki ketertarikan dengan gejala dan fenomena yang ada pada karyawan di J&T cabang Yogyakarta serta pentingnya penelitian ini karena adanya fenomena yang menarik.

Peran pemimpin sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan mempunyai pemimpin yang berfungsi untuk mengarahkan dan mengontrol setiap apa yang berjalan di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun manufaktur tidak lepas dari dua hal tersebut. suatu organisasi dapat dikatakan berhasil bukan karena pemimpinnya yang hebat, tetapi karena *team* atau sumber daya manusianya yang kuat dan berkembang bersama dengan pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat harapannya adalah untuk mewujudkan apa yang diharapkan oleh organisasi bersama dengan *team*, bukan menyebabkan *stress* kerja bagi *team* atau *staff*nya. Menurut Ivancevich & Matteson (1999) dalam jurnal milik Wahyuningsih (2001) Kepemimpinan adalah proses mengelabui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa gaya kepemimpinan salah satu gaya kepemimpinan tersebut ialah gaya kepemimpinan transformasional dimana gaya kepemimpinan tersebut dapat memajukan tujuan perusahaan dengan cara memimpin dan mengarahkan karyawan. Menurut (Gary Yukl, 2010) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan, dan hormat

terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka”.

*Stess* kerja yang disebabkan oleh tekanan kerja yang sering dialami oleh *staff* karena memiliki pemimpin tidak loyal dan fleksibel. *Stresss* kerja dapat diartikan terjadi masalah dalam menjalankan tugas dan kewajiban seorang *staff*. Hal tersebut dapat dihadapkan dengan masalah baik secara pribadi maupun dalam lingkungan kerjanya. Berbagai problem tersebut berdampak secara psikologis atau fisik. Tidak semua masalah mempengaruhi psikologis dan tidak semua masalah menyebabkan fisik, hal ini tergantung apa penyebab dan masalah yang terjadi. Menghadapi problem dalam pekerjaannya seorang *staff* berbeda cara menyelesaikan masalah antara *staff* satu dengan *staff* yang lainnya. Munandar (2001) mengatakan pada umumnya merasa bahwa *stresss* adalah kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengakibatkan timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah kepada perilaku yang tidak sewajarnya. *Stresss* memiliki sifat yang positif, dimana jika meninggi tingkat dorongan *kestresssan* maka semakin tinggi pula dampak positifnya, seperti produktivitas dan partisipasi yang semakin baik.

Penyebab *stresss* dilingkungan kerja salah satunya adalah kesalahan cara pimpinan memimpin para karyawannya. Hal yang timbul karena pimpinan tidak pernah merasa puas apa yang telah dilakukan oleh para karyawannya, hal ini dapat memicu munculnya ketidak nyamanan kerja dan *stresss* tingkat tinggi.

Dari peberdaan ini dapat mempengaruhi dengan persepsi para karyawan terhadap apa yang diterima dari organisasi, karyawan bisa mempersiapkan mengenai kepemimpinan transformasional yang ada ditempat mereka bekerja tersebut yang kemudian bisa berdampak *stress* terhadap pekerjaannya tersebut dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dengan melihat dan memperhatikan

uraian-uraian tersebut diatas maka dilakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *STRESS* KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”.

### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *stress* kerja?
3. Apakah *stress* kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *stress* kerja sebagai variabel intervening?

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapaun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *stress* kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh *stress* kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui *stress* kerja sebagai variabel intervening

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Jika *stress* kerja yang rendah akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan untuk dapat bekerja secara optimal di J&T Cabang Yogyakarta.

Menciptakan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan karyawan agar bisa tercapai tujuan yang diinginkan di J&T Cabang Yogyakarta