

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri atas kekuatan, peluang, ancaman dan kelemahan. Sedangkan Faktor eksternal terdiri atas faktor-faktor politik, pertimbangan politik, faktor teknologi dan faktor sosial. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi tercapainya tujuan suatu perusahaan yakni memperoleh keuntungan atau profit yang besar demi kemajuan perusahaan tersebut, untuk itu diperlukan kebijakan perusahaan dalam hal manajemen sumber daya manusia untuk melatih serta memenuhi setiap kebutuhan karyawan dan aspek lainnya pada sumberdaya manusia seperti recruitmen, prestasi, kompensasi hingga posisi manajemen, Dessler (2002).

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang mempunyai potensi besar dalam menjalankan kinerja perusahaan, sehingga faktor yang paling mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan adalah kinerja dari karyawan itu sendiri. Potensi tersebut merupakan modal penting dalam memberikan hasil kerja yang optimal untuk tercapainya tujuan perusahaan, Fatchurozi (2019). Menurut Mangkunegara (2002) prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja yang semakin tinggi dan baik merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaannya.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bertumpu pada kinerja karyawan akan tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang yang memimpin perusahaan. Karena

kepemimpinan merupakan salah satu faktor situasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2010) keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberikan wewenang untuk memimpin organisasi tersebut. Pendapat Siagian mencerminkan bahwa peranan kepemimpinan dalam organisasi sangat besar dan vital, sehingga pemimpin dianjurkan memiliki potensi yang baik untuk memberikan motivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berinteraksi dengan karyawan. Kemudian hal tersebut juga menjelaskan tentang pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antar variabel tersebut.

Perusahaan *start up* adalah perusahaan rintisan atau belum lama menjadi perusahaan, biasanya berdiri kurang lebih 5 tahun. perusahaan ini sering dikaitkan dengan era digital 4.0 yang sering mengacu pada perusahaan *start up*. Di dalam era digital 4.0 ini, perusahaan sering dikaitkan dengan teknologi yang banyak dan mumpuni untuk menunjang naiknya perusahaan. Dapat dikatakan era ini juga merupakan era revolusi. Seperti dikatakan oleh Maria (2019) bahwa era revolusi digital 4.0 sering digadang-gadang sebagai cara untuk meningkatkan ekonomi perusahaan. Hal ini selaras dengan objek peneliti untuk meneliti perusahaan *start up*.

Karena perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan *start up* yang bergerak di ranah media.

Berbicara tentang karyawan *start up*, banyak yang belum tau bahwasannya karyawan *start up* cenderung berbeda dengan karyawan perusahaan biasa, banyak karakteristik berbeda yang dimiliki oleh karyawan *start up*, karyawan *start up* cenderung lebih menyukai tantangan karena perusahaan juga masih dalam taraf merintis supaya menjadi perusahaan yang baik. Karena ada hal seperti itu, karyawan juga biasanya *flexible*, seperti yang disebut oleh Deden (2016) karyawan *start up* memiliki tingkat *flexible* kerja dan menyukai tantangan kerja yang tinggi dikarenakan

karyawan sering mengcover tugas tugas diluar divisi mereka. Hal ini terjadi karena karyawan *start up* cenderung sedikit jumlahnya.

CV. Karya Cipta Sejahtera (Allyoucanart) adalah perusahaan *start up* yang bergerak di bidang media dan jasa yang berbasis di Yogyakarta, Indonesia. Berawal dari kolektif multi-disiplin kreatif dan didorong oleh arus ide yang terus mengalir serta pertemuan yang selalu terekam membuat allyoucanart ingin berkembang sebagai media *alternative* dalam membentuk peradaban yang positif untuk masa yang akan datang. Letak geografis bukan menjadi batasan allyoucanart untuk berbagi suasana hangat “migungani” yang secara bersamaan membangun iklim suportif di Yogyakarta, Indonesia. Jika dilihat dari profile perusahaan tersebut, perusahaan ini sangat membutuhkan ide-ide kreatif dan mumpuni. Menurut salah satu karyawan, pimpinan perusahaan selalu menginstruksikan agar karyawannya saling berbagi ide dan mencetuskan ide-ide kreatif yang belum pernah ada sebelumnya, hal ini yang mengharuskan para karyawan selalu dituntut untuk kreatif. Hal tersebut menjadikan karyawan sangat terpacu karna adanya tanggung jawab yang tinggi yang di beri oleh atasan. Selain faktor itu , berbicara tentang stress kerja , karyawan disana cukup mengalami stress kerja yang tinggi, dikarenakan waktu jam kerja yang kurang konsisten dan hanya dikejar *deadline* , hal ini membuat para karyawan stress dan berimbas pada kinerja yang menurun. Hal ini dapat dibuktikan dari pengakuan salah seorang karyawan bahwa tingkat stress yang dialami oleh para karyawan cukup tinggi, karena waktu yang terpakai untuk menyelesaikan pekerjaan cukup banyak. Sehingga menyebabkan banyak karyawan tersita waktunya diluar jam kerja untuk menyelesaikan target pekerjaan. Masalah lain yang lahir dari pola hubungan kerja yang berlomba lomba menjadi yang terbaik. Hal tersebut membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif dan berimbas pada kinerja sebagian karyawan menjadi menurun. Dari kenyataan diatas, maka saya ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan Delegatif dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Karya Cipta Sejahtera”.

Tabel 1.1 Gap Research Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja

Penelitian, Tahun	Hasil	Gap Research
Subudi (2016)	Hasil dari penelitian tersebut berhasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh negatif terhadap kinerja	Inkonsistensi Hasil penelitian antara gaya kepemimpinan delegatif terhadap Kinerja
Djakasaputra, Widayati, & W. (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja	
Gunawan & Hariri (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Delegatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	

Tabel 1.2 Gap research Stress Kerja terhadap Kinerja

Penelitian, Tahun	Hasil	Gap research
Sari, Muis, & Hamid (2012)	hasil penelitian menyatakan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Inkonsistensi Hasil penelitian antara gaya kepemimpinan delegatif terhadap Kinerja
Julvia (2016)	Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja	
Jabbar, Hasmin, & Betan (2017)	hasil penelitian menyatakan stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja	

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan perusahaan CV. Karya Cipta Sejahtera?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan di perusahaan CV. Karya Cipta Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan CV. Karya Cipta Sejahtera

2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan CV. Karya Cipta Sejahtera

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Untuk menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang gaya kepemimpinan, terhadap kinerja diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Praktisi

Bagi organisasi terkait, dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja organisasi terutama gaya kepemimpinan dan kinerja.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.