

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era yang semakin maju dan pesat, persaingan antar instansi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah tanpa terkecuali dituntut untuk meningkatkan pelayanannya. Pelayanan yang maksimal akan menambah kepuasan dan menjadi nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut di mata pemakai jasa atau pengguna yang menggunakan jasa itu sendiri. Pelayanan bisa disebut baik apabila mampu memberikan usaha yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian dianggapi dengan respon yang baik oleh pemakai atau pengguna jasa yang merasa puas dengan kualitas pelayanan yang di berikan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas.

Seorang pemimpin yang baik mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan memiliki dan mengembangkan skill yang dimiliki.

Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Namun tidak hanya gaya kepemimpinan yang harus disesuaikan dengan keinginan karyawan namun motivasi juga diperlukan dalam memimpin suatu kumpulan karyawan dalam suatu divisi maupun motivasi secara personal yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang

terjadi dalam perusahaan ataupun organisasi. Diantara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seorang bawahan untuk bersedia atau tidak melakukan perintah pemimpin yang dapat diduga adalah gaya kepemimpinan. Kecocokan atau kesesuaian atas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dirasakan oleh bawahan sudah pasti akan mendorong seorang bawahan untuk menanggapi dalam bentuk kesediaan untuk melakukan perintahnya. Sebaliknya ketidakcocokan atau ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan yang diperagakan pimpinanya akan menimbulkan penolakan.

Penolakan perintah dalam frekuensi yang sering serta dilakukan oleh sejumlah pegawai tentu berakibat terhadap penurunan kinerja secara individu sekaligus juga berarti penurunan kinerja perusahaan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah menurut Robert ( dalam Yukl, 2015).

Setiap organisasi mengharapkan pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Seringkali perusahaan atau organisasi

menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka organisasi berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri karyawan maupun lingkungan. Stres kerja dapat memberi dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Menurut Siagian (2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberi warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah

perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung-jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum. Dalam konteks otonomi daerah yang ditandai dengan kemampuan self supporting-nya organisasi daerah, instansi Dinas Pekerjaan Umum mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di daerah. Infrastruktur yang baik dan lengkap, akan memperlancar perekonomian di daerah, begitu juga sebaliknya jeleknya infrastruktur akan menghambat perekonomian sehingga pembangunan di daerah menjadi lambat dan tidak berkembang.

Dalam setiap organisasi selalu ada pemimpin yang selalu menggerakkan jalannya suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap pemimpin menggemban tanggung jawab yang besar kepada setiap karyawan atau pegawainya. Apabila pemimpinnya tidak tegas ataupun plin plan maka yang terjadi visi dan misi organisasi menjadi tidak maksimal. Begitu juga apabila terjadi pergantian kepemimpinan, otomatis sikap dan setiap keputusan yang diambil juga akan berbeda.

Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 23 Mei 2018 diketahui setiap pergantian

kepemimpinan dalam hal ini yaitu Kepala Bagian di Bidang Energi Sumber Daya Mineral maka setiap gaya kepemimpinan dan keputusan yang diambil akan berbeda. Adapun hal awal lain yang peneliti dapat adalah beban dan tanggung jawab yang berat dalam setiap pekerjaan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga tak jarang banyak pegawai yang merasakan stres kerja.

Pada penelitian sebelumnya, dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan (Erma Zulia, 2017). Hal ini menunjukkan semakin rendah stres kerja karyawan dengan pekerjaannya maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Hal tersebut berlaku untuk sebaliknya (Septianto, 2010) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain stres kerja, penelitian sebelumnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku maupun kepribadian. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan

kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House dalam Yukl, 2015).

Riyadi (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Wales, dkk (2017) dalam penelitiannya menemukan pengaruh negatif antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan

**Tabel 1.1 Gap Penelitian.**

Peneliti	Judul	Hasil	Gap
Erma Zulia, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PTPN XI Unit usaha PG Semboro)	hasil analisa penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan anantara stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan hasil hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dari kedua penelitian tersebut.
Septianto, 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja PT Pataya Raya Semarang	Hasil analisa penelitian Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan	

Wales, dkk, 2017	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank tabungan negara (persero) tbk. Kantor cabang manado.	gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan pendapat.
Riyadi, 2011	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Gaya kepemimpinan secara positif signifikan mempengaruhi Kinerja.	
Ronald Sukwandi Dan Jonathan, 2014	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan pendapat
Gede Prawira Utama Putra, 2015	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	

Melihat adanya fenomena yang terjadi dan adanya ketidaksepakatan hasil - hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Judul penelitian yang akan diusulkan adalah **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL (Bidang ESDM) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan stres kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja khususnya kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.