

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu Indonesia mengalami banyak perkembangan, termasuk ekonomi. Dalam era industri yang semakin berkembang ini Indonesia berusaha mempercepat langkahnya agar tidak tertinggal. Dimulainya revolusi industri 4.0 banyak memberikan perubahan yang sangat mendasar di kehidupan manusia secara menyeluruh dalam level individu hingga global. Terjadinya hal ini bisa dilihat dari munculnya kreativitas serta berbagai inovasi melalui teknologi informasi, yang mana hal tersebut tidak jarang mendistrupsi banyak hal yang sebelumnya terjadi dan dialami manusia dalam kehidupannya sehingga berdampak pada perekonomian, yakni semakin bersarnya persaingan diantara pelaku ekonomi. Terjaninya distrupsi ini disebabkan oleh adanya pemanfaatan teknologi dalam berbagai bidang pekerjaan, misalsanya saja kecerdasan buatan atau yang biasa dikenal dengan AI (Artificial Intelligence), Internet of Thing, human – machine interface. Selain itu banyaknya fenomena sharing economy telah menempatkan kreatifitas serta cara berfikir yang inovatif menjadi ujung tombak pada upaya memenangkan persaingan dalam perekonomian global.

lebih dari itu revolusi industri juga melahirkan istilah dengan apa yang disebut dengan ekonomi kreatif, yang mana hal ini jadi isu yang sangat strategis serta layak dijadikan pilihan utama untuk pemenagan persaingan secara global, hal ini bisa dilihat dari banyaknya berbagai bidang usaha yang melalui inovasi serta kreatifitas bisa meningkatkan nilai tambah usaha tersebut. ekonomi kreatif mempunyai 16 sektor, yakni mulai dari fashion, seni, kuliner, film, desain produk,

dan lain sebagainya yang strategis untuk dilakukan pengembangan. Bisa disimpulkan bahwa ekonomi kreatif adalah sebuah konsep ekonomi pada era yang baru, yakni era yang mengintensifkan informasi serta kreatifitas melalui ide serta stock of knowledge manusia. Hal ini disebabkan manusia adalah subjek yang mejadi faktor utama pada kegiatan produksi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) memberikan penjelasan bahwa sampai tahun 2035 sektor ekonomi kreatif berkontribusi dalam memberikan pekerjaan pada 10 juta jiwa. Selain itu BPSDMI juga menjelaskan bahwa di Indonesia diprediksi melewati fase dimana industri dengan memanfaatkan teknologi robot sebagai otomatisasi, dan secara langsung industri di Indonesia akan memakai sensor serta big data, hal ini disebabkan pembiayaan yang tinggi serta skala ekonomi yang tidak mencukupi. BPSDMI menegaskan bahwa peningkatan kerja yang disebabkan penggunaan sensor serta big data ini berbanding lurus dengan peningkatan industri dalam negeri. Sedangkan dampak terhadap peningkatan ekonomi sendiri dari adanya pemanfaatan teknologi revolusi industri 4.0 sebesar 1% – 2% setiap tahun. BPSDMI memprediksi ekonomi dibidang manufaktur akan memerlukan kurang lebih 600.000 tenaga kerja baru, akan tetapi disisi lain dari pihak kementerian melakukan penyediaan kurang lebih 770.000 tenaga kerja, dimana semua itu dihimpun dari balai pelatihan, program link and match serta berbagai fasilitas pendidikan lainnya. Menurutnya, generasi Z dan Alpha sebagai generasi yang mengisi kebutuhan tersebut mempunyai sudut pandang berbeda terhadap dunia.

Dapat kita simpulkan bahwa hingga era industri di Indonesia saat ini sumber daya manusia masih menjadi komponen utama. Pada dasarnya, setiap perusahaan merupakan tempat penampungan berbagai potensi manusia dalam

upaya bekerjasama, berinteraksi, saling membutuhkan serta tersusun pada suatu struktur guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu perusahaan dalam menjalankan berbagai kegiatannya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia yang merupakan pelaksana visi dan misi perusahaan harus diseleksi dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. SDM adalah faktor paling utama pada sebuah perusahaan dilihat dari berbagai faktor lain selain modal usaha. Dengan demikian pengelolaan terhadap SDM wajib dilakukan secara maksimal sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan bergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaksana kerja atau dalam hal ini disebut karyawan dan pemimpin. Maka dari itu, manajemen SDM memegang peranan penting, mulai dari perekrutan, melakukan pengembangan, pemeliharaan, serta pemberdayaan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas karyawan yang dimiliki, karena hal inilah maka keberadaan pemimpin serta yang dipimpinnya dari awal didirikan perusahaan mempunyai tujuan bahwa semua aktifitas perusahaan bisa terlaksana secara lancar, sebab ada penggerak serta pihak yang bisa digerakan. Meskipun pada kondisi yang sebenarnya hal itu tidak selalu bisa tercapai atau terwujud. Bisa saja dalam suatu keadaan karyawan bisa taat dan dikondisi yang lain bisa saja tidak. Apabila terdapat sebuah perintah yang tidak diataati atau tidak ditanggapi, bahkan tidak dilakukan maka hal tersebut mengindikasikan bahwa kemungkinan ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada karyawan hingga bersikap demikian, dan faktor tersebut besar kemungkinannya adalah gaya

kepemimpinan dari pemimpin tersebut. apabila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin cocok dengan karyawan, maka hal tersebut bisa memberikan dorongan pada karyawan karyawan bersedia melakukan perintahnya, sebaliknya jika terjadi ketidakcocokan maka dapat memunculkan respon pada kasryawan berupa penolakan, sehingga apabila hal ini terjadi maka bisa berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk mempunyai pimpinan yang bisa memberikan dorongan serta motivasi pada karyawan yang dipimpinya dalam bekerja secara maksimal. Keberadaan pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat penting, kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan sebagai wujud kepemimpinannya disebut gaya kepemimpinan, sehingga hal itu menjadi kunci utama suatu perusahaan untuk terciptanya lingkungan kerja yang ideal. Memberikan motivasi pada karyawan bagi seorang pimpinan bisa meningkatkan produktifitas karyawan, dan apabila produktifitas terus meningkat maka tentu saja perusahaan akan dengan mudah dalam memperoleh tujuannya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud yaitu perilaku khas yang ditunjukkan atau diberikan seorang pemimpin terhadap anggotanya.

Secara nyata gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi keryawanya, apabila gaya kepemimpinannya tidak baik maka bisa berdampak pada penurunan produktifitas kerja karyawan, sehingga hal itu bisa memberi dampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Karakteristik seorang pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang pasti berbeda-beda, oleh karena itu pengaruh gaya kepemimpinan menjadi faktor penentu adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Sehubung dengan hal tersebut, sebuah perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif.

Dalam sebuah perusahaan tentu saja terjadi sebuah proses interaksi dan komunikasi. Proses komunikasi dan interaksi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda, kepribadian masing-masing individu diantaranya; sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. Terjadinya komunikasi antar karyawan yang tidak baik akan menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat memicu konflik kerja. Tommy (2010:15) mengatakan terkait dengan apa yang disebut sebagai konflik kerja, yaitu suatu kondisi dimana ada ketidakcocokan antar karyawan yang disebabkan oleh komunikasi yang terhambat, tujuan serta sikap yang berbeda. Lalu, menurut Hamali (2018:235) konflik merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap maupun perilaku bertentangan terhadap individu atau kelompok lainnya, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai serta kepentingan anggota organisasi menurut Hamali (2018:236).

Pada dasarnya dalam sebuah perusahaan pasti tidak dapat dihindari terjadinya konflik. Berdampaknya konflik baik ataupun tidak hal itu bergantung pada pengontrolan konflik tersebut. Terpencilnya produktifitas karyawan serta meningkatnya kinerja karyawan bisa saja merupakan dampak positif terjadi akibat timbulnya konflik. Sedangkan, jika terjadi sebuah tekanan terhadap karyawan yang mengganggu atau menghambat merupakan dampak negatif dari konflik kerja.

Kemampuan setiap orang dalam menghadapi atau menghandle sebuah konflik tentu berbeda-beda, tidak semua mampu menyelesaikan dengan baik dan bijaksana. Proses penanganan konflik yang terjadi pada karyawan harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan agar menghindari terganggunya suasana kerja yang kondusif, sistem kerja, dan juga

kinerja pada karyawan. Konflik yang tidak ditangani secara baik akan menjadi sangat berbahaya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi suatu masalah atau suatu tekanan karena akan menimbulkan beban pada karyawan yang berakibat menimbulkan tekanan jiwa atau stres.

Situasi dalam bekerja tidak selalu berjalan lancar atau kondusif, stres kerja dapat terjadi saat hubungan antar karyawan sering terjadi kesalahpahaman, karena kurangnya komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Terkadang juga atasan kurang percaya dengan kinerja karyawannya, karyawan dianggap belum melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan atasan tersebut. Stress adalah sebuah perasaan yang wajar serta bisa dirasakan oleh siapapun tidak terkecuali adalah karyawan, adapun faktor yang bisa membuat seorang karyawan merasa stress ada 2, faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri (internal) dan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal). Robbins dan Coulter (2010:16) mengatakan stres merupakan suatu reaksi dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak.

Tingginya tuntutan dan standar target kerja perusahaan, membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dalam memperoleh target kerja berdasarkan ketetapan perusahaan. Setiap karyawan selalu mempunyai keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebut kadang mempengaruhi karyawan mendorong diri sendiri untuk menunjukkan yang terbaik sampai melampaui batas kemampuannya. Sehingga bagi karyawan yang tidak dapat beradaptasi kondisi tuntutan kerja tersebut bisa merasa tertekan dan stres hingga akhirnya berdampak pada penurunan kinerjanya.

Ketidakmampuan untuk melakukan interaksi dengan baik terhadap lingkungan sekitarnya baik itu dalam lingkup pekerjaannya ataupun dalam lingkup diluar merupakan keadaan yang biasanya timbul akibat terjadinya stres yang tidak ditangani dengan baik. Stres yang dialami karyawan bisa bersifat ringan ataupun berat, hal ini bergantung kemampuan karyawan itu sendiri dalam menghadapi penyebab stress tersebut. bagi sebagian banyak orang bisa mengatasi stres ringan, akan tetapi seornag karyawan yang sedang dalam keadaan burnout atau bosan, depresi, bahkan sampai menghindari lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut bisa merasa sinis terhadap karirnya dan akan menganggap pekerjaannya tersebut rendah. Dampak yang terjadi jika stres dibiarkan terlalu lama yaitu memungkinkan karyawan ingin resign atau keluar dari perusahaan, hal ini bisa jadi merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Dinamika karyawan sangatlah kompleks, menyangkut berbagai aspek yang terkait kedudukan, tugas, kewenangan dan tanggungjawabnya. Dari tiap – tiap karyawan diberikan tugas serta berbagai fasilitas yang diperlukan untuk menunjang kinerja, oleh karena itu karyawan dituntut bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart-standart yang ditentukan. Apabila kinerja karyawannya baik maka produktifitas perusahaan pun bisa mengalami peningkatan, dan inilah harapan dari setiap perusahaan.

Didalam praktek, kinerja kerja karyawan pasti mengalami peningkatan ataupun penurunan dalam kondisi tertentu karyawan dapat mencapainya bahkan melampaui standar atau target, namun pada saat tertentu dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan atau keadaan tertekan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan

kondisi seseorang. Sama halnya dengan Robbin (2002:305) yang menyatakan bahwasanya penyebab utama stres pada diri karyawan adalah faktor perusahaan, yakni gaya kepemimpinannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak cocok bisa memunculkan kecemasan pada karyawan, murung atau bahkan bisa berdampak pada kinerja seseorang.

Membahas faktor-faktor perubahan yang berdampak pada kinerja, dipandang dari sumbernya, kinerja merupakan bentuk terjemah dari performance dengan arti hasil kerja. Kinerja merupakan perolehan karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya secara menyeluruh dalam periode tertentu serta dibandingkan terhadap semua kemungkinan, standar kerja, target pekerjaan ataupun kriteria lainnya. Kinerja juga bisa dimaksud perolehan secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan ketika menjalankan tugas serta tanggungjawabnya. Kinerja yang bagus akan didapat ketika kegiatan-kegiatan dilakukan dengan efektif dan efisien. Kinerja juga bisa diartikan dengan kombinasi kemampuan, keterampilan serta usaha yang bisa dinilai dari hasil kerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. DBL Indonesia, PT. DBL Indonesia, yaitu perusahaan yang didirikan pada tahun 2004 sebagai liga bola basket sederhana dengan fundamental siswa-atlet yang sangat kuat - pelajar pertama, kemudian atlet - DBL Indonesia kini telah menjadi perusahaan pengembangan pemuda yang berfokus pada pengembangan pemimpin masa depan Indonesia melalui olahraga dan hiburan. Setiap tahun, DBL Indonesia melalui vertikal terhubung dengan jutaan pemuda di hampir seluruh provinsi di Indonesia, mulai dari Aceh di bagian paling barat nusantara hingga Papua di bagian paling timur. DBL Indonesia melampaui hambatan bagi pemimpin masa depan Indonesia untuk mewujudkan impian mereka.

Sejak dimulai pada tahun 2008, pengelolaan liga basket dilakukan dengan sangat profesional, dimana dalam pengelolaannya Jawa Pos mendirikan PT. Deteksi Basket lintas Indonesia (PT.DBL Indonesia) . Akan tetapi ditahun ditahun 2018 DBL Indonesia telah jadi perusahaan yang berdiri sendiri, tidak lagi berada dalam naungan Jawa Pos, sampai sekarang tercatat Azrul Ananda sebagai founder serta ceo dari PT. DBL Indonesia

PT. DBL Indonesia sekarang terutama menyelenggarakan acara tahunan seperti Developmental Basketball league (DBL, SMA) dan Junior Basketball league (JRBI, SMP). Perusahaan kemudian dipercayakan untuk menyelenggarakan liga Bola Basket Nasional Indonesia (NBI, profesional putra) selama lima musim berturut-turut, liga Bola Basket Nasional Wanita Indonesia (WNBI, wanita profesional) termasuk Tim Basket Junior Nasional Indonesia dan event NBA. Berkembang terus menerus, tidak hanya menyelenggarakan kompetisi basket, PT.DBL Indonesia juga menaungi DBL Store, DBL Academy, Persebaya, Persebaya Store, dan MAINBASKET sebagai anak perusahaan.

PT. DBL Indonesia tidak mempunyai visi dan misi yang secara tegas dan tertulis, kondisi ini disebabkan keputusan CEO PT. DBL Indonesia bahwa dirinya mengatakan tidak ingin membatasi karyawannya. Meskipun demikian perusahaan ini tetapi mempunyai tujuan pada tiap – tiap liga yang dijalankan, yaitu meningkatnya animo masyarakat pada olahraga basket senda bisa memberi kontribusi dengan berbagai ide kreatifitas.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan pada PT. DBL Indonesia. Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan, selama bekerja di PT. DBL Indonesia peneliti mengalami beberapa pergantian pemimpin. Setiap pemimpin memiliki ciri khas atau karakter masing-masing dalam memimpin

anggotanya, dari perbedaan karakter inilah timbul adanya kecocokan maupun ketidakcocokan yang dirasakan karyawan dengan gaya kepemimpinan tersebut. Akibat ketidakcocokan yang terjadi dengan gaya kepemimpinan dapat menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan.

Faktor selanjutnya, yaitu konflik kerja. Yang peneliti amati konflik kerja terjadi akibat komunikasi yang kurang baik atau miskomunikasi antara rekan kerja maupun antara karyawan dengan pemimpin. Ketidakjelasan koordinasi pekerjaan yang diberikan dapat menyebabkan adanya selisih paham juga menjadi salah satu pemicu timbulnya konflik kerja pada PT. DBL Indonesia.

lalu yang terakhir berkaitan dengan stres kerja. Tuntutan-tuntutan tinggi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan menjadi stres, tuntutan target pekerjaan yang tidak sesuai dengan deadline yang tidak sesuai, juga tekanan yang diberikan oleh pimpinan, pembagian job desk yang tidak merata serta adanya double job merupakan penyebab stres karyawan PT. DBL Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja secara parsial pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di PT. DBL Indonesia Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Sebagai bukti bahwa penulis bisa meimplementasikan ilmu yang diperoleh ketika kuliah di STIE Mahardika Surabaya. Selain itu juga sarana untuk melakukan peggalian serta menambah pengetahuan terkait dengan manajemen SDM didalam organisasi atau perusahaan.

2. Aspek Pengembang Ilmu Pengetahuan

Bisa mejadi tambahan wawasan dan pengetahuan penulis dan pembaca sekaligus bisa dijadikan sebagai bahan pembanding terhadap hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai rujukan serta landasan atau pembanding dalam penelitian dengan permasalahan yang masih mempunyai relevansi terhadap gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja.