# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

 Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang, Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas, memaksimalkan profit, serta mampu mempertahankan perusahaannya dalam dunia persaingan yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan harus lebih kreatif dan inovatif membuat kebijakan-kebijakan strategi perusahaan yang baru agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman. Secara garis besar, dengan semakin banyaknya persaingan maka semakin banyak pula strategi yang digunakan perusahaan. Namun, tidak sedikit perusahaan yang hanya fokus antara dirinya dengan pelanggan dan mitra kerjanya sehingga kurang peka terhadap lingkungan internal perusahaan yakni pemimpin dan karyawannya (manajemen personalia).

 Dalam suatu organisasi, peran seorang pemimpin terutama dalam memimpin karyawannya sangat krusial. Pengelolaan manajemen personalian (MSDM) sangat berpengaruh bagi perusahaan, sehingga perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pengelolaan yang baik. MSDM sangat penting bukan hanya bagi manajer di bagian *human resource* (HR) departemen saja, tetapi juga penting bagi semua manajer disemua bagian supaya mampu diterapkan dengan benar dan tepat, sehingga mampu memaksimalkan potensi karyawan dalam rangka meningkatkan akselerasi kinerja perusahaan serta menghadapi tantangan seperti MEA (Rahman, 2016:1). Jika sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik, maka tujuan yang telah direncanakan atau target perusahaan tidak akan tercapai. Suprihanto (dalam Supardi, 2013:45) mengemukakan bahwa kata kinerja diartikan sebagai prestasi menujukkan sesuatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Sedangkan menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

 Setiap pemimpin mempunyai cara mengolah sumber daya yang berbeda-beda terhadap bawahannya, hal ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin harus memiliki karakteristik transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memandu dan memotivasi bawahan mereka dalam suatu arah dan tujuan yang di tegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Rivai, 2013:14). Kinerja karyawan yang meningkat akan membawa pada kemajuan perusahaan. Kemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kondisi kerja dan berhubungan dengan respon karyawan (Sazly dan Ardiani, 2019:184).

 Setiap organisasi yang menginginkan tercapainya tujuan perusahaan bersama, maka wajib memiliki iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dan kondusif menjadi modal awal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota karyawan dan dapat membentuk karakteristik dari anggota organisasi tersebut. hal ini merupakan keharusan bagi perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam organisasi (Radianto dan Sunuharyo, 2017:15).

 Menurut Liliweri (2014:304), iklim organisasi diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditunjukkan secara berulang-ulang dan di jadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Maka dari itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi karena dapat membentuk nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Nilai-nilai dari masing-masing individu yang berlainan harus mampu diketahui oleh perusahaan agar perusahaan dapat menetapkan nilai-nilai yang segaris dengan nilai dominan organisasi, Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk sebuah iklim organisasi (Radianto dan Sunuharyo, 2017:15).

 Salah satu masalah yang akan di hadapi seseorang dalam dunia kerja adalah stres kerja yang harus diatasi dengan baik oleh karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:204), stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan tanpa penanganan yang serius dari perusahaan dapat membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi dan bahkan frustasi yang menyebabkan tidak bisa bekerja secara optimal sehingga kinerjanya pun terganggu. Dalam jangka panjang pegawai yang tidak mampu menahan stres kerja maka ia tidak akan mampu bekerja lagi sehingga berimbas pada kinerja karyawan yang sangat menurun dan pada akhirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri/*turnover* (Widarta, 2019:92).

 Stres kerja dapat dialami oleh setiap karyawan di perusahaan, termasuk karyawan di Kantor tandes perum perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya. Perusahaan milik negara ini memiliki tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan, dan pengusahaan serta perlindungan [hutan](https://id.wikipedia.org/wiki/Hutan) di wilayah kerjanya. Perusahaan yang bergerak dalam sektor industri kehutanan ini masih perlu diadakannya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif lagi dalam meningkatan kinerja karyawannya.

 Kantor tandes perum perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk perusahaan umum (Perum) yang memiliki tugas dalam pengembangan hutan negara di pulau jawa dan Madura. Berdasarkan data kinerja karyawan di tahun 2020 pada perusahaan tersebut dapat diketahui secara spesifik bahwa kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan, dan lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

 Sumber : Data Bagian SDM Kantor Tandes Perum Perhutani KBM

 IHH Jawa Timur di Surabaya

**Gambar 1.1**

**Data Kinerja Karyawan**

 Berdasarkan gambar 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada triwulan 1 sampai dengan triwulan 3 mengalami ketidakstabilan. Terutama pada divisi persediaan di triwulan 2 mengalami penurunan kinerja yang sangat signifikan yakni sebesar 88%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan setiap triwulannya, hal ini terjadi karena adanya pengaruh dari faktor Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan yang lebih baik jika diperbaiki dan ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diajukan judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada** **Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya”**.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, iklim organisai, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya?

## Tujuan Penelitian

 Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh:

1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya
2. Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya.
3. Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya.
4. Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya.

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan ilmu Manajemen terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan kepemimpinan tranformasional, iklim organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukkan kepada Kantor tandes perum perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya dalam mempertimbangkan suatu kebijakan terkait dengan kepemimpinan tranformasional, iklim organisasi, dan stres kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

**Halaman ini sengaja dikosongkan**