

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumberdaya yang terpenting ialah sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah penelitian pastinya ada alasan dan pentingnya peneliti. Adapun alasan yang membuat penulis tertarik untuk meneliti ini dikarenakan setiap antar

variabel yang berhubungan memiliki keterikatan dengan gejala dan fenomena yang ada pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta serta pentingnya penelitian karna adanya fenomena yang menarik pada perusahaan tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya peran pemimpin sangatlah diperlukan. kepemimpinan: berbagai aktivitas yang ada dalam perusahaan jasa maupun manufaktur tidak akan terlepas dari arahan dan kontrol seorang pimpinan, karena pimpinan akan bertanggung jawab terhadap pendelegasian sebagian wewenangnya kepada bawahannya. Hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya sangat erat, oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tidak akan terlepas dari peran bawahannya. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan stafnya dan bukan menyebabkan stress kerjabagi bawahannya. Menurut Ivancevich & Matteson(1999) dikutip oleh Wahyuningsih (2001): Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi 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 tepat 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”.

Sama halnya dengan kepemimpinan stres ini dapat mengganggu bawahan yang sedang memikirkan kepemimpinan yang kurang dalam berbagai hal dan membuat kepuasan kerja bawahan menurun. Stress kerja bisa diartikan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab terjadinya problem tersebut. Menghadapi problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Munandar (2001); pada umumnya kita merasakan bahwa stress merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Demikian pula ada stress yang dapat bersifat positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas dan effisiensinya.

Kesalahan cara memimpin dapat membuat stres karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Menurut Jewell, Siegall (1998); Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Dalam BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta terdapat beragam perbedaan pada para karyawan mulai dari lama bekerja, rentang gaji, dan berbagai macam perbedaan lainnya yang dimana BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta itu sendiri ialah badan hukum publik yang memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja. Diliat banyaknya tugas dan beban kerja yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta terlihat lelah dan mengalami stres kepada beban kerja yang dilakukan para karyawan tugas tugas yang menumpuk dan dimana karyawan bisa mengerjakan tugas ganda dalam satu pekerjaan dapat membuat kelelahan serta stres yang berdampak pada stres kerja serta kepuasan kerja, fenomena tersebut peneliti temukan ketika magang di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Dari perbedaan ini dapat mempengaruhi dengan persepsi para para karyawan terhadap apa yang diterima dari organisasi, karyawan bisa mempersepsikan mengenai kepemimpinan transformasional yang ada ditempat mereka bekerja tersebut yang kemudian bisa berdampak stres terhadap pekerjaannya tersebut dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

B. 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 langsung terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Stres Kerja?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta ?
2. Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta ?
3. Untuk menganalisis stres kerja terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta?

4. Manfaat Penelitian

1. Jika stres kerja yang rendah akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan untuk dapat bekerja secara optimal di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.
2. Menciptakan suasana kerja yang baik antara Pemimpin dan Karyawan agar bisa tercapainya tujuan yang diinginkan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.