

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekarang ini persaingan diranah perusahaan semakin ketat, perubahan seperti itu terjadi dengan cepat seperti beradaptasi dengan perubahan selera konsumen untuk memilih produk yang tepat untuk mereka sehingga menuntut agar perusahaan untuk menjadi lebih kreatif dan canggih agar mampu mempertahankan citranya, jadi mungkin ada keunggulan kompetitif untuk mempertahankan keberadaannya (Yanti & Mursidi, 2021). Keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak dari produk inovatif saja, tapi juga harus memperhatikan sumber daya manusia seperti karyawan, jadi mau tidak mau perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawannya, sehingga memiliki keterampilan yang relevan yang dibutuhkan oleh konsumen. Konsumen yang menerima layanan yang bagus akan terkesan dan diharapkan dapat bertransaksi terus menerus sehingga konsumen tersebut akan merekomendasikannya kepada orang lain untuk Menjadi pelanggan baru perusahaan (Maria, et.al., 2022)

Adapun yang melatar belakangi penelitian ini yaitu peneliti pernah melakukan pra survei dilokasi tersebut dan peneliti menemukan bahwa pemimpin disana selalu mengawasi karyawan nya dan menegur karyawan apabila terdapat karyawan pada jam kerja sedang makan atau santai dan tidak melakukan tugas, serta saat ini perkembangan sangat pesat dan semua menggunakan digitalisasi yang mengharuskan karyawan menggunakan komputer untuk bekerja, pada saat itu peneliti berbicara dengan 1

karyawan yang sudah mulai berumur dan jabatannya sebagai kepala teknis, beliau diharuskan menggunakan komputer saat bekerja dan karyawan tersebut sebenarnya tidak pernah menggunakan komputer maka itu membuat karyawan merasa terketan dan harus menyesuaikan dirinya agar terbiasa menggunakan komputer.

Bank BTN Syariah Banjarmasin merupakan kantor cabang yang pertama dan hanya ada satu-satunya di area Banjarmasin yang berlokasi di JL. Ahmad Yani KM 5,5 Nomor.456, Pemurus Luar Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70236, Indonesia. Adapun produk yang ada di Bank BTN Syariah Banjarmasin yaitu, Tabungan, Deposito, Giro, dan KPR (Kredit Pemilikan Rumah). KPR merupakan produk yang paling menonjol di Bank BTN Syariah Banjarmasin, banyak masyarakat yang mengambil produk KPR tersebut bukan hanya masyarakat Banjarmasin saja, tetapi ada juga masyarakat dari luar kota Banjarmasin yang mengambil produk KPR tersebut.

Keberhasilan ataupun kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga yang harus didukung dengan adanya peran masyarakat sebagai pekerja adalah seseorang yang memiliki peran penting dalam memajukan operasional perusahaan. Tidak lepas dari hal penting itu, perusahaan ingin memiliki pekerja yang bisa berpotensi dan berkualitas tinggi untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan baik. Manajemen sumber daya manusia (SDM) umumnya dianggap sebagai bagian penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Rahmawati et al., 2023)

Mengkoordinasikan kemampuan kepemimpinan manajer untuk memimpin seluruh tenaga kerja atas segala aktivitas dan penciptaan suasana kerja agar sesuai dan

memiliki pengaruh besar untuk pekerjaan karyawan. Pemimpin adalah aset penting dalam organisasi, kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memimpin organisasi dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan (Sulastri & Onsardi, 2020). Oleh karena itu gaya kepemimpinan mempunyai dampak besar terhadap pekerjaan bawahannya. Karyawan sebenarnya memerlukan dorongan untuk meningkatkan produktivitas mereka, manajer dan rekan kerja dapat memberikan motivasi bekerja atau bisa juga motivasi didapat pada luar organisasi. Memberikan dorongan kepada karyawan biasanya terjadi dengan cara tertentu atau berbeda tergantung seperti apa pemimpinnya. Kinerja pegawai yang buruk dan tidak efektif disebabkan oleh pemimpin tidak efektif terhadap karyawannya. Hal ini akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan dalam menggapai impian yang akan diperoleh. Kepemimpinan yang dilakukan manajer organisasi tersebut mempunyai ciri khas tertentu dan pastinya tidak sama dengan yang lain. Ciri-ciri ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Ameilia et al., 2022)

Karyawan merupakan orang yang berharga bagi sebuah perusahaan, oleh sebab itu kesuksesan perusahaan itu tergantung pada mereka, karena perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik agar karyawan tersebut nyaman bekerja di sana. Kenyamanan bekerja karyawan adalah suatu komponen utama yang perlu dipikirkan suatu organisasi agar karyawan lebih rajin dalam bekerja dan akan menjadi loyal dan akan membuat kinerja mereka semakin lebih baik (Christy & Amalia, 2017).

Perlu diperhatikan kinerja juga dapat memperlihatkan atau menggambarkan sebuah perasaan yang dapat berhubungan dengan jiwa, semangat, kegembiraan, dan perbuatan aktivitas. Jadi jika karyawan merasakan gembira, dan yakin terhadap aktivitas dan tugas dan antusias dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh direktur internal organisasi, maka pekerjaannya pasti akan berhasil dan selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik lagi. Namun sebaliknya jika karyawan kelihatan lesu dan tidak bersemangat akan tercermin dalam bentuk tindakan menggambarkan keadaan pikiran yang tidak berpuas diri, mudah tersinggung, tidak penurut, lalu tentu saja bekerja dengan gelisah dan pesimis akan selesai lebih lambat dari yang direncanakan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan aturan kewenangan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tanpa melanggar tata tertib dan tanpa menimbulkan konflik dengan etika atau moral (Djuraidi & Laily, 2020).

Tekanan pekerjaan kontemporer dapat menyebabkan frustrasi dan stres yang signifikan bagi individu, karena beban tanggung jawab mereka sering kali terasa sangat berat. Perasaan seperti itu sering kali menghampiri pikiran kita, menyebabkan rasa lelah dan tak berdaya yang meluas dalam menghadapi persaingan global. Pada akhirnya, stres yang berasal dari harapan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan individu kehilangan kepercayaan pada rahmat Tuhan. Konsep ini dibahas dalam ajaran Al-Qur'an Surah Yusuf ayat 87:

بَنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا  
يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ٨٧

*Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".*

Maksudnya, Ya'qub berkata kepada anak-anaknya, "Wahai anak-anakku, pergilah kamu, lalu carilah berita mengenai Yusuf dan saudaranya" maksudnya, bersemangat serta bersungguh-sungguhlah dalam mencari mereka berdua "dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah", karena optimisme akan mendorong seorang hamba kepada usaha dan ketekunan serius untuk mencapai apa yang diharapkannya. Sedangkan putus asa, hanya akan mengakibatkan perasaan berat dan bermalasan baginya. Pengharapan yang paling utama diinginkan seorang hamba ialah kemurahan dan curahan kebaikan Allah, rahmat dan kasih-Nya. "Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir", karena kekafiran mereka, maka mereka menjauhi rahmat-Nya dari diri mereka.

Nabi Muhammad SAW pernah memberikan instruksi pada Abdullah bin Abbas tentang praktik shalat, dengan mengusulkan, "Apakah kamu ingin mempelajari sebuah doa yang dengannya Allah dapat meringankan kesulitanmu serta melunasi utangmu? Adapun do'anya yaitu:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ  
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

*Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)*

Adapun faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan dan kemampuan karyawan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan perusahaan yaitu kepemimpinan, kepemimpinan yang sehat itu harus menunjukkan sesuatu yang positif serta membantu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Tanpa adanya kepemimpinan, dalam suatu perusahaan maka tujuan antara individu dan kelompok menjadi tidak sama, maka dari itu kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat membentuk dan memperbaiki kinerja karyawannya agar dapat bekerja dengan baik untuk memperoleh tujuan keberhasilan kelompok. Kepemimpinan seorang pemimpin itu bisa mempengaruhi perilaku karyawan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja terutama tingkat prestasi sebuah kelompok (Rivai, 2020)

Selain faktor dari gaya kepemimpinan di tempat kerja, stres kerja juga tidak kalah pentingnya terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini Banyak karyawan yang bisa mengalami hal ini disebabkan faktor-faktor seperti pemicu stres di tempat kerja seperti adanya perubahan aturan setiap tahunnya dapat memicu munculnya hal-hal yang belum terjadi. Suatu perubahan yang terjadi bisa menyebabkan setiap orang kehilangan pekerjaan, pemotongan gaji dan berbagai perubahan yang bersangkutan dalam pekerjaan, peraturan, lingkungan dan perekonomian, perubahan metode kerja, hubungan antara stres kerja dan kesehatan dan prestasi kerja, dorongan

dan motivasi serta dampak stres kerja karena kita tidak mampu untuk mengatasi hambatan yang muncul. Perubahan ini mempunyai konsekuensi, sehingga penilaian yang berlebihan terhadap pegawai dan ketakutan pegawai terhadap PHK dalam waktu yang bersamaan bisa terjadi dan menekankan terhadap karyawan yang berdampak stres. Stres kerja adalah salah satu dampak dari segala perubahan. Dari berbagai faktor yang telah diuraikan terlihat bahwa seorang manajer sumber daya manusia harus cerdas dalam mengenali dan menangani ciri-ciri yang dapat menimbulkan stres kerja serta menjaga agar stres kerja tidak meningkat dan hanya berada pada tingkat yang normal, itu disebabkan karena akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi perusahaan terutama terhadap produktivitas tenaga kerja (Sari, et.al, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020), Achmad Djuraidi dkk (2020), dan Dyah Agustin Widhi Yanti dkk (2021) variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam studi yang dilakukan oleh Kumoro dkk (2021), Aprilia Rahmawati dkk (2023), dan Masduki Asbari (2020) variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan studi yang dikerjakan oleh Vera Ameilia dkk (2022), Arum Pandan Sari dkk (2023), dan Aidila Afriza (2021) variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam studi yang dikerjakan oleh Hartono Jessie Steven dkk (2020), Sulastri dkk (2020), dan Nadia Antonita Christy dkk (2021) variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, jadi peneliti berminat untuk maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin”**.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BTN Syariah KC Banjarmasin?
2. Apakah kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BTN Syariah KC Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin.

## **D. Signifikasi Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

Temuan studi ini dikehendaki dapat memberikan manfaat bagi PT. BTN Syariah KC Banjarmasin dalam mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan mengurangi stres kerja yang dialami karyawan serta memberikan informasi agar mendukung atau membimbing karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin.

### **2. Kegunaan Praktis**

Dari temuan studi ini semoga bisa mendapatkan kegunaan untuk para pihak yang terlibat dalam studi ini, di antaranya:

- a. Memberikan saran kepada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kepemimpinan transformasional, yang diharapkan dapat memberikan efek positif pada produktivitas karyawan.
- b. Memberikan saran kepada PT. BTN Syariah KC Banjarmasin untuk perbaikan kinerja karyawan dengan mengatasi dan mengelola stres kerja yang dihadapi oleh karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka.
- c. Berfungsi sebagai kerangka kerja yang menyelaraskan studi teoritis dengan kejadian praktis di lapangan, memfasilitasi penerapan wawasan ini pada situasi dunia nyata. Kerangka kerja ini juga dapat menjadi referensi yang

berharga bagi individu atau organisasi yang terlibat dalam penulisan ilmiah yang relevan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memahami desain keseluruhan pembahasan dalam skripsi ini, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi 5 bab, maka penulis menyajikan sistematika penulisan skripsi seperti di bawah ini:

**BAB I** Pendahuluan, Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** Kajian Teori yang memuat mengenai penjelasan teori-teori yang dimasukkan pada studi ini, berupa teori tentang kinerja karyawan, teori kepemimpinan transformasional, teori stres kerja, ada juga penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

**BAB III** Metode Penelitian yang memuat tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, variabel dan indikator, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan tahapan penelitian.

**BAB IV** Laporan Hasil Penelitian yang memuat tentang penyajian data, temuan yang ada di lapangan kemudian dianalisis serta pembahasan

**BAB V** Penutup, Bab ini memuat mengenai simpulan yaitu menguraikan hasil seluruh pembahasan sekaligus menjawab rumusan masalah yang dikemukakan oleh

penulis serta dilengkapi dengan saran-saran sebagai pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.