

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaanlainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akanmencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Senada dengan Hasibuan (2016) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai

tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepattujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini di antaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya pemimpin partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016).

Gaya kepemimpinan otoriter yaitu segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin. Artinya bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta menyumbangkan saran, ide dan sertamasukan dalam rangka pengambilan keputusan. Selanjutnya gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas karena bawahan tersebut dianggap memiliki kemampuan serta tingkat

kematangan yang tinggi. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan dimana pemimpinnya mengharapkan tingkat produktivitas dari karyawan. Pemimpin juga berpendapat bahwa keberhasilan dapat dicapai dari rasa takut karyawan apabila melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, hal itu akan menimbulkan kepatuhan yang tinggi pada pimpinan. Pemimpin juga menetapkan target yang menantang dan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan bahwa mereka dapat mencapai target produktivitas tersebut. Dalam penelitian Osoma (2013) yang menjelaskan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Dalam pandangan Islam, Gaya Kepemimpinan Islam adalah gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. Kepemimpinan identik dengan istilah khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan amir atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut dengan pemimpin formal. Selain dengan kata khalifah disebut juga ulil amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata ulil amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ

## وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Terjemah Arti: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi, dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman, dan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan professional Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2012) yang mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Darmawan (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja,

bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari pemimpin yang terkadang secara tiba-tiba memerintah dengan instruksi yang tidak jelas. Islam memerintahkan manusia agar melaksanakan produksi dan pengembangannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, lewat pengerahan segala kemampuannya dengan tekun. Allah SWT Berfirman dalam QS. At- Taubah [9]: 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

*"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah [9]: 105).*

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan umat manusia untuk bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun bekerja dengan kesungguhan hati, dan tersimpan kebaikan didalamnya, karena Allah SWT beserta Rasulullah SAW dan orang-orang mukmin menyaksikan apa yang dilakukan seseorang dalam bekerja. Ditambah saat ini banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkait dengan mewabahnya virus corona (COVID-19) yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian sehingga harus merumahkan sebagian atau bahkan seluruh karyawannya. Setiap perubahan memiliki

potensi bagi seseorang untuk kehilangan pekerjaan, penurunan upah, perubahan pekerjaan, perubahan peraturan, perubahan lingkungan, perubahan ekonomi sehingga tidak dapat menerima tantangan yang datang dari terjadinya perubahan. Ketika seorang individu mulai mengalami gangguan stres pada dirinya, maka secara langsung akan terlihat gejala-gejala yang memperlihatkan adanya stres yang muncul. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, terdapat tiga bentuk gejala dari stres antara lain gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut Roscahyo (2013). Dalam sebuah perusahaan pasti adanya pergantian atasan, bukan hanya di perusahaan swasta saja, namun di kelurahan Sukapura juga terdapat pergantian atasan setiap 1 (satu) tahun sekali, ini menggambarkan bahwasanya setiap atasan pasti memiliki sifat dan sistem kerja yang berbeda, karena tidak semua atasan sama. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan setiap atasan berbeda

akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelurahan sukapura, apakah gaya kepemimpinan atasan tergolong santai atau cenderung dapat membuat karyawan kelurahan sukapura berdampak stres. Ketika bekerja, stres tidak dapat dipungkiri baik yang berasal dari beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu besar. Stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dapat membuat manusia menjadi putus asa dari rahmat Allah SWT. Apabila seseorang memiliki stres yang berlebihan, hal itu dapat membuat kinerjanya menjadi menurun. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu, bersikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan dapat diselesaikan dengan baik dengan cara melakukan perintah Allah SWT sebagaimana dijelaskan dalam QS. Jumu'ah [62]: 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

*“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”* (QS. Jumu'ah [62]: 10).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Islam sudah menyediakan penawar terhadap munculnya stres melalui berbagai macam bentuk ibadah didalamnya. Shalat, doa, dzikir, dan ibadah lainnya adalah sebagian ibadah yang membentuk kesiapan manusia dalam menghadapi *stressor*. Sebagaimana seseorang yang memiliki tingkat stres rendah, itu akan membuat hasil kerjanya menjadi lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Dengan demikian, apabila umat islam mampu mengamalkan ibadah-ibadah secara benar maka akan mendapatkan manfaat dalam pengelolaan stres yang dialaminya.

Berdasarkan pada uraian diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAAN KANTOR KELURAHAN SUKAPURA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIATOR SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator di kelurahan sukapura?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di kelurahan sukapura?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kelurahan sukapura?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kelurahan sukapura?
5. Apakah stres kerja dapat dijadikan model yang akan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kelurahan sukapura?
6. Bagaimana pandangan islam mengenai pengaruh gaya



kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan di kelurahan sukapura?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediator di kelurahan sukapura.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di kelurahan sukapura.
3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kelurahan sukapura?
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kelurahan sukapura?
5. Untuk mengetahui stres kerja dapat dijadikan model yang akan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kelurahan sukapura?
6. Untuk mengetahui pandangan islam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan di kelurahan sukapura.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Praktis**

1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan jenis gaya kepemimpinan yang seperti apa yang harus dikembangkan agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang handal.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara mengelola gaya kepemimpinan di dalam kelurahan sukapura sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dapat memberikan kesadaran bagi karyawan pentingnya gaya kepemimpinan di dalam ruang lingkup kerja.

#### **b. Manfaat Akademis**

1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.