

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber manusia daya adalah sumber daya yang paling penting. Jika tidak ada sumber daya manusia maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Tanpa sumber daya manusia, tidak satupun perusahaan yang dapat menjalankan aktivitasnya. Manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya minimal dan disertai teknologi mesin canggih sekalipun. Sumber daya manusia mencakup semua yang terdapat di dalam diri manusia, seperti fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan manusia, keterampilan manusia, dan pengalaman manusia. Masalahnya di antara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasan mereka berbeda-beda. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya. Oleh sebab itu manusia dikelola oleh organisasi, yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan membimbing akan menurunkan kinerja pada bawahannya. Kasmir (2016).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu isu yang menarik untuk dibahas. Peran gaya kepemimpinan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu

organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang bisa dibedakan menjadi lima, yaitu kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan otokratis. Edison, Anwar dan Komariyah (2017). Dalam penelitian ini, lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa percaya antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin juga harus mampu membuat bawahan memiliki tekad atau keinginan lebih untuk melakukan tujuan yang sudah dibuat didalam organisasi tersebut. Sebaiknya pemimpin melibatkan bawahan pada saat pengambilan keputusan, sehingga bawahan merasa lebih dihargai dan merasa mempunyai harga diri.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkerja adalah stres. Masalah ini perlu diatasi ataupun dikendalikan oleh karyawan itu sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Artinya karyawan yang bersangkutan akan mengalami gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Ada beberapa hal penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam stres kerja. Pertama, kemampuan mengatasi stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi untuk menghadapi stress sehingga dapat mengatasi stress itu sendiri. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuan menghadapi stresnya rendah. Stres yang terjadi akan berakibat pada apa yang disebut dengan *burnout*, yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karna stress yang berkelanjutan

dan tidak teratasi. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu diperlukan. Kalangan ahli berkata jika stres tidak ada dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat kinerja menurun sehingga prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres karyawan merasa perlu menggerakkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian (2016). Hal-hal yang telah disebutkan di atas membuat penulis tertarik untuk membahas stress kerja dalam penelitian ini.

Kecerdasan emosional merupakan sifat penting untuk individu yang sehat dan efektif. Dalam sebuah penelitian di perusahaan konsultan multinasional, kinerja mitra yang superior jika dibandingkan dengan kinerja mitra standar rata-rata, mitra kinerja superior secara signifikan mempunyai skor kecerdasan emosi lebih tinggi yang memberikan kontribusi dua kali lebih besar pada pendapatan perusahaan dan memiliki peluang empat kali lebih besar untuk dipromosikan ketimbang mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Tidak seperti IQ yang relatif konstan seumur hidup, kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui berbagai penelitian. Dengan upaya bersama manusia dapat mengubah tingkat kecerdasan emosionalnya. Whetten dan Cameron (2014).

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sinambela (2012) berpendapat kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu

keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam ajaran Islam, bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, karena bekerja termasuk dalam ibadah. Mereka yang enggan bekerja bukan termasuk muslim yang baik. Apabila jika dikaitkan dengan iman, kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, iman adalah landasan sedangkan kinerja merupakan konsekuensi dan cara melakukannya (Bachrun, 2014).

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan kecerdasan emosional dalam kinerja karyawan maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cosma Mitra Sejahtera Serta Dan Tinjauan Dari Sudut Pandang Islam”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan sebelumnya maka dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kecerdasan emosional dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Cosma Mitra Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cosma Mitra Sejahtera?

3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Cosma Mitra Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Cosma Mitra Sejahtera?
5. Bagaimana gaya kepemimpinan, stres kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menurut pandangan Islam pada PT Cosma Mitra Sejahtera?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Cosma Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Cosma Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Cosma Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cosma Mitra Sejahtera.
5. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menurut pandangan Islam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen di perusahaan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui dampak dari stres kerja karyawan serta bagaimana menanganinya.
3. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan melalui gaya kepemimpinan di dalam perusahaan.
4. Dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.