

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap Organisasi tentunya tidak akan terlepas dari peran manajemen yang berfungsi untuk mengatur dan mengolah sumber daya yang telah ada untuk bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya Manusia sangat memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut..Sehingga dalam mengatur anggotanya, organisasi perlu menggorganisir anggotanya melalui manajemen personalia atau yang lebih dikenal sebagai sumber daya manusia. Manajemen personalia atau sumber daya manusia adalah suatu ilmu dimana berfungsi untuk mengatur suatu hubungan dan peran sumber daya yang ada di suatu organisasi secara efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Maka dari itu, Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut tentunya harus mempunyai anggota organisasi yang memiliki kemampuan kerja yang baik yaitu anggota yang harus bekerja secara efektif, bisa bekerja sama, berkompetesi dengan karyawan lainnya dan mencapai target pekerjaannya. Apabila tuntutan kerja tersebut dirasa sangat berat, hingga pada akhirnya hal tersebut bisa membuat anggota organisasi menjadi stres dalam pekerjaannya.

Di Indonesia, stres kerja juga sering terjadi. Terutama pada karyawan kantor yang memiliki tekanan kerja yang lebih tinggi sehingga mereka pernah mengalami stres di tempat kerja dengan berbagai macam keluhan. Hal tersebut akan menimbulkan dampak yang mengakibatkan menurunnya produktivitas seorang karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi stres dalam bekerja adalah peran seorang pemimpin yang mengatur anggota organisasinya. Seorang pemimpin tentunya mempunyai cara tersendiri untuk mengatur anggotanya dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Burns (1978:73) gaya kepemimpinan terbagi

menjadi dua kategori, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat kharismatik, dimana jenis kepemimpinan ini menciptakan suatu visi dan lingkungan yang bisa memotivasi karyawannya untuk lebih produktif melebihi apa yang diharapkan. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi anggotanya untuk mempunyai rasa percaya akan kemampuan diri sendiri yang lebih besar, rasa percaya diri serta memiliki komitmen yang tinggi kepada tujuan organisasi.

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang dimana didalamnya terdapat proses mempengaruhi karyawannya yang menekankan pada hubungan transaksi seperti tawar menawar dan pertukaran ekonomi antara pemimpin organisasi dengan anggotanya. Pemimpin transaksional lebih menekankan pada pemberian “imbalan dan hukuman” untuk memotivasi anggotanya.

Burn (1978 :47), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memiliki sikap saling bertentangan. Kedua gaya kepemimpinan ini sangat dibutuhkan di setiap organisasi. Lalu Burn mengembangkan konsep gaya kepemimpinan transformasional dan gaya transaksional dengan didasarkan pada teori hirarki kebutuhan manusia dari Abraham H. Maslow. Burn berpendapat bahwa kebutuhan atau keperluan anggota yang rendah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat di penuhi melalui gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan kebutuhan yang tinggi seperti pengembangan diri dan aktualisasi diri dapat di penuhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Keberadaan Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung masih berpedoman pada Perda no 22 Tahun 2007 Tentang pembentukan suatu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Bandung. Pembentukan Kecamatan dimaksud merupakan inflikasi atas penetapan atas teritorial dengan di pimpin oleh seorang Camat. Dalam keputusan Bupati Bandung nomor 8 tahun 2004 menerangkan bahwa Camat

memiliki tugas pokok untuk melaksanakan kewenangan Bupati dalam melaksanakan, mengkoordinasi dan merumuskan tujuan dan sasaran penanggulangan pemerintah daerah di wilayah Kecamatan.

Tabel 1.1

Data Pegawai Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung Tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	31
2	Tenaga Kontrak	12
3	Hansip / Keamanan	5
JUMLAH		48

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Kecamatan Rancaekek

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung Sebanyak 48 Orang. Dimana pegawai tersebut terdiri dari pegawai negeri sipil, tenaga lepas atau kontrak dan petugas keamanan. Dengan jumlah pegawai sebanyak itu, tentunya kantor Kecamatan harus memberikan pelayanan terbaik untuk melayani masyarakatnya.

Camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berkewajiban dan bertanggung jawab melaporkan dalam pelaksanaan tugasnya kepada Bupati sesuai dengan kewenangan yang di limpahkan Bupati. Berdasarkan Undang-undang no 23 tahun 2014 tentang seorang camat yang diangkat oleh Bupati/wali kota dan berstatus pegawai negeri sipil atau PNS yang menguasai pengetahuan tentang teknis pemerintahan dan dapat memenuhi persyaratan yang di tetapkan oleh undang-undang. Sedangkan untuk masa jabatan seorang camat itu tidak menentu, Karena seorang camat yang berstatus PNS bisa di pindah tugaskan kapan saja. Namun biasanya seorang camat bisa menduduki jabatannya sampai 6 tahun. Akibat dari pergantian camat ini mengakibatkan pegawai Kecamatan Rancaekek tentunya bisa mendapatkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda disetiap pergantian camat. Seorang camat tentunya memberikan tekanan kepada bawahannya untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat di wilayahnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang camat tentu sangat penting dalam mempengaruhi bawahannya. Namun berdasarkan uraian di atas apakah gaya kepemimpinan seorang camat dapat mempengaruhi tingkat stres Kerja seorang bawahan? Maka dari itu penulis sangat tertarik ingin membuat suatu penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja Pegawai Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada Instansi Pemerintah khususnya di Kantor Kecamatan merupakan ujung tombak dari pelayanan negara terhadap masyarakatnya. Dalam melakukan pekerjaan, pegawai dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan, hal tersebut diperintahkan langsung oleh seorang camat yang mengontrol dan membimbing kerja pegawai.

Dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan pegawai akan mengalami tekanan seperti beban kerja, waktu yang mendesak, lingkungan dan fasilitas kerja, rekan kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dan lain-lain. Hal tersebut akan menjadi stres dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor stres yang dialami seseorang dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dari penelitian terdahulu, untuk mengurangi stres dari karyawan adalah seorang pemimpin yang mampu menerima masalah dan memberikan saran atas hambatan yang terjadi, pemimpin dapat memperhatikan pegawai secara individu, dan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Dari sikap pemimpin akan mengurangi stres, namun sebaliknya jika sikap tersebut tidak dapat diterima pegawai maka pegawai akan semakin tertekan dan menimbulkan stres baru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Ine Komalati yang menjabat sebagai anggota Sub Kepegawaian dan Umum di Kantor Kecamatan Rancaekek pada tanggal 8 Januari 2020, menyatakan bahwa permasalahan yang sering terjadi di Kantor Kecamatan Rancaekek adalah pada pegawai yang mayoritas

berusia di atas 35 tahun, sulit untuk diberikan motivasi oleh pimpinan, ditambah lagi masa kerja mereka di instansi pemerintahan yang sudah cukup lama menyebabkan sulitnya mereka menerima motivasi dari atasan karena sudah biasa (monoton) dan terlalu sering dimotivasi, sehingga pada akhirnya mereka menjadi mudah bosan dan jenuh dengan pekerjaan mereka. Selain itu Ibu Ine juga melaporkan tentang keluhan para pegawai dalam bekerja karena stres yang dialami seperti ketidaknyamanan dalam bekerja karena beban dan tekanan waktu dalam bekerja, dan perilaku pemimpin yang tidak memperhatikan pegawainya, sehingga pegawai sering absen dalam bekerja dan terlihat kurang bersemangat saat datang ke kantor, namun sebaliknya pegawai akan merasa lebih nyaman dan giat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika pemimpin lebih memperhatikan pegawai dan memberikan motivasi serta membantu untuk memberikan solusi jika pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja.

Berdasarkan hal di atas, peneliti melihat bahwa adanya kemungkinan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi stres kerja pada pegawai kantor kecamatan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja pegawai kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan menjadi 3 pertanyaan, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap stres kerja pegawai Kecamatan Rancaekek?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap stres kerja pegawai Kecamatan Rancaekek?
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan terhadap stres kerja pegawai Kecamatan Rancaekek?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diajukan untuk mengumpulkan suatu data, mengolahnya, menganalisa dan menginterpretasikannya untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam memenuhi ujian sidang lengkap di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Selain tujuan diatas , penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja pegawai Kecamatan Rancaekek
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja pegawai Kecamatan Rancaekek
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara silmultan terhadap stres kerja pegawai Kecamatan Rancaekek

E. Manfaat Hasil Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi penulis, tentunya juga dapat berguna bagi pihak lain yang membutuhkannya untuk penelitian kedepannya. Manfaat hasil penelitian ini yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi yang di teliti, agar dapat menjadi rujukan penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan pegawai yang rendah stres dan membangun produktivitas yang sesuai apa yang diharapkan
2. Bagi Peneliti, untuk dapat memahami lebih tentang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dibidang gaya kepemimpinan dan stres kerja seorang pegawai
3. Bagi akademis, untuk menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan terhadap stres kerja seorang pegawai serta sebagai sarana untuk sebuah referensi untuk pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja

Gaya kepemimpinan Transformasional menempatkan bawahan sebagai bagian penting dari organisasi. Hubungan antara atasan dan bawahan pada gaya kepemimpinan Transformasional menjadi orientasi utama pada kepemimpinan ini. Pada gaya kepemimpinan ini bawahan juga memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasannya.

Gaya kepemimpinan yang lebih menghargai bawahan menghasilkan tingkat stres yang rendah. Beberapa gaya yang termasuk dalam kategori ini adalah kepemimpinan transformasional, super, etikal, yang memberikan tantangan kepada bawahan, dan suportif (Baysak and Yener, 2015; Dartey-baah and Ampofo, 2015; Harms *et al.*, 2016; Lornudd *et al.*, 2016; Elci *et al.*, 2012; Parvaiz *et al.*, 2015; Gill *et al.*, 2010; Salem and Kattara, 2015; George *et al.*, 2017).

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Stres Kerja

Gaya kepemimpinan Transaksional adalah bentuk kepemimpinan yang sebagian besar kekuasaannya mutlak berada pada seorang pemimpin. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, sedangkan bawahan tidak diperkenankan untuk memberikan saran, ide, maupun pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya hanya fokus untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang kurang bersahabat dengan karyawan akan meningkatkan stres kerja. Beberapa gaya kepemimpinan yang sebaiknya dihindari antara lain gaya yang kasar dan merendahkan (abussive), tidak peduli, pasif dan cenderung menghindari masalah, transaksional, tidak jelas, dan laissez-faire (Chenevert *et al.*, 2013; Yao *et al.*, 2014; Lornudd *et al.*, 2016; Baysak and Yener, 2015; Dartey-baah and Ampofo, 2015; Harms *et al.*, 2016).

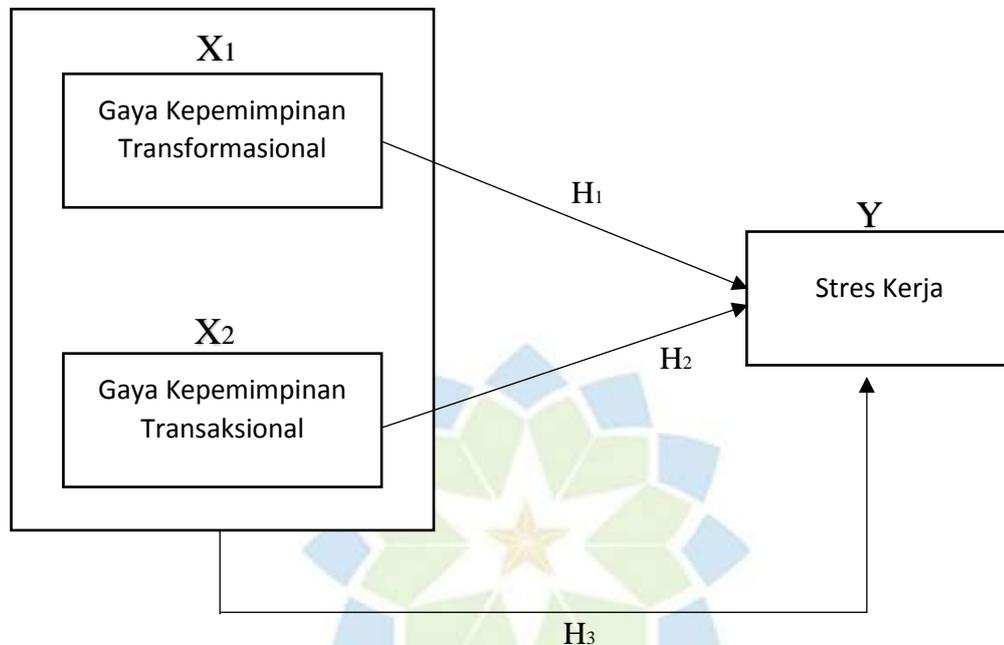
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja

Menurut Mamonto *et al.* (2013) di dalam jurnalnya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pengikutnya, serta dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Sama dengan pendapat Hamsinah *et al.* (2017) bahwa dengan adanya seorang pemimpin diharapkan pengikut dapat mencapai keberhasilan aktivitas kerja, perilaku dan prestasi bawahan yang selaras dengan perintah pemimpin atas ketentuan organisasi.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Pasolong (2015:182) dampak dari kepemimpinan salah satunya adalah menimbulkan perasaan cemas dan ketegangan pada karyawan yang dipimpin, sebaliknya pemimpin juga dapat mewujudkan kepuasan pada karyawan yang dipimpin. Selain itu, pendapat Robbins dan Judge (2015:256) kepemimpinan yang mengarahkan karyawan dari masalah pekerjaan yang ambigu atau penuh tekanan akan membuat karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika pemimpin tidak dapat mengarahkan bawahannya dari masalah pekerjaan yang ambigu akan menyebabkan tekanan atau stres bagi bawahan.

Gambar1.1

Peta kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap stres kerja



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dimana hipotesis ini masih bersifat mengawang atau praduga karena masih harus dibuktikan dengan valid kebenarannya.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Hipotesis 2

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Hipotesis 3

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa rincian penelitiannya :

Tabel 1.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	Judul	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1	Sri Ratri Purwoningsih (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Stress Studi Kasus Pada Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (Y)	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan pada unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto	Meneliti Tentang Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Stres Kerja (Y)	Variabel Lingkungan Kerja (X2) Dan Objek Yang Ditelitinya

2	Erma Yulia Dan Djudi Mukzam (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha Pg Semboro)	Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X3), Stres Kerja Karyawan (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Gaya Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pg Semboro. Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pg Semboro.	Meneliti tentang gaya kepemimpinan dan stress kerja	Variabel Kinerja karyawan
3	Imaniar Cahya Komala (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Karyawan Administrasi Universitas Widyatama	Gaya Kepemimpinan (X), Stres Kerja (Y)	gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja pegawai Pada Karyawan Administrasi Universitas Widyatama	Meneliti tentang Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja	Objek Penelitian Karyawan Administrasi Universitas Widyatama

4	Agus Heri Prayatna Made Subudi (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak	Gaya Kepemimpinan (X) Stres Kerja (Y1) Kepuasan Kerja (Y2)	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan Fave Hotel Seminyak-Bali, Sebesar 27,5 Persen.	Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja	Variabel kepuasan kerja dan objek penelitian di Hotel Fave Seminyak Bali
5	Wahyu Hamdani dan Seger Handoyo (2012)	Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Stres Kerja (Y)	Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap stress kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.	Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Stres Kerja (Y)	Objek Penelitian di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

6	Yulinda Rachmawati (2011)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap stress kerja pada bagian operasional produksi di CV. Delta Mina Jaya Sidoarjo	Kekuatan Posisi (X_1), Kekuatan Pribadi (X_2) Stres Kerja (Y)	Kekuatan pribadi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, dan kekuatan posisi pribadi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress telah terbukti kebenarannya	Stres Kerja (Y)	Kepemimpinan ; kekuatan Posisi dan Kekuatan Pribadi
---	---------------------------	--	---	---	---------------------	---

