

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kantor Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai & Rekan dipimpin oleh seorang Pemimpin Rekan dan tiga orang Rekan yang semuanya telah terdaftar di Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI) sebagai MAPPI (Cert) dan memiliki Izin Penilai yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan, serta didukung oleh sejumlah staf penilai yang berpengalaman dan telah menjadi anggota MAPPI, sehingga kami memiliki tim SDM yang handal, yang selalu berinovasi tiada henti untuk layanan appraisal/penilai yang lebih profesional.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, karena pemimpin dan karyawan merupakan subjek dalam setiap aktivitas dari perusahaan. Kinerja yang sesuai standart organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan dikarenakan sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak agar berhasilnya suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Sejalan dengan kondisi pada sebuah perusahaan, kesuksesan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas serta penyelenggaraan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi

perusahaan yang memadai, maka penyelenggaraan tata perusahaan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja perusahaan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan sangat baik karena karyawan disana memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan disana mempunyai peran sangat penting untuk melangsungkan kelangengan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan dikarenakan kedudukan karyawan adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Adapun penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Milcha Novita (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan, menerapkan pemimpin mampu menunjukkan sikap, sifat, dan tingkah laku yang baik bagi bawahannya seperti pemimpin dapat bersosialisasi/membraur dengan setiap karyawan dan pemimpin mampu menjadi pendengar keluh kesah

pekerjaan yang dihadapi oleh setiap karyawan. Pemimpin juga mengarahkan setiap karyawannya ke posisi kerja yang sesuai dengan keahlian masing-masing, dan mendorong setiap karyawannya agar memiliki kemampuan kinerja yang dapat meningkatkan dengan cara pelatihan serta meningkatkan jenjang pendidikan, dimana hasil yang didapatkan dari itu semua dapat dirasakan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan Milcha Novita juga di dukung penelitian Muhammad Akbar (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan Syamsusuddin dalam jurnal Rahmila Sari (2012) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan dan pertumbuhan usaha.

Selain itu, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah Stres Kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan dikarenakan adanya kondisi yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan fisik. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Untuk melawan keterbatasan dirinya sendirilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Tetapi di samping itu Pimpinan karyawan di Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai & Rekan memberikan tanggung jawab pekerjaan yang besar kepada bawahannya dengan waktu pengerjaan laporan yang di tuntutan cepat sehingga mengakibatkan karyawan menjadi stress, ditambah pembayaran gaji yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, karena hal-hal tersebut dan ditambah banyaknya tekanan-tekanan terkait komplain dari klient mengenai hasil laporan pekerjaan dengan melibatkan pemotongan gaji dari setiap kesalahan individu yang ditimbulkan oleh masing-masing karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sumarni dan Istanti dalam jurnal Rahmila Sari, et.al, (2012:19) dalam penelitiannya bahwa stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pepi Mulita Sari (2015) secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ria Puspita Sari (2015) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain stres, konflik kerja yang terjadi didalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan gejolak hubungan interpersonal karyawan, menumbuhkan ketidakpercayaan, membangun perasaan ingin selalu menang, atau serta memperlebar jurang kesalah pahaman antar karyawan. Akan tetapi konflik juga dapat menjadi positif, ketika konflik

dapat mendorong kreativitas, membuat perubahan baru bagi perusahaan, merubah sudut pandang karyawan, dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk dapat menangani perbedaan interpersonal.

Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai & Rekan adalah konflik kerja yang terjadi dikarenakan adanya ketegangan pribadi (individu) antara sesama karyawan yang disebabkan karena masalah perbedaan pendapat, perbedaan pendapatan (Materi) dan perdebatan/percecokan mengenai organisasi/pengelolaan dari manajemen perusahaan yang akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa lelah secara jasmani dan rohani.

Konflik tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menyebabkan kinerja karyawannya menjadi tidak stabil dan karyawan menjadi tidak produktif dalam melakukan penyelesaian pekerjaannya. Adapun hasil yang dilakukan Pepi Mulita Sari (2015) secara parsial diketahui konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Ria Puspita Sari (2015) konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan permasalahan yang ada di latar belakang maka penulisan memberikan kesimpulan bahwa:

”Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai Dan Rekan Jakarta Selatan”

## B. Rumusan Masalah

Dengan mengambil objek penelitian Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai Dan Rekan Jakarta Selatan, maka rumusan permasalahan penelitian adalah:

1. Apakah Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan?
2. Apakah Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan?
3. Apakah Konflik Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan?
4. Apakah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan Jakarta Selatan.

3. Untuk mengetahui Konflik Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Jasa Penilaian Publik Anas Karim Rivai dan Rekan.

Berdasarkan pada tujuan penelitian, maka ada manfaat yang bisa dicapai dalam penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi karyawan pada perusahaan sehingga karyawan di perusahaan bisa mengevaluasi kinerjanya.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

4. Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam menyusun peraturan pelaksana lebih lanjut terkait pelaksanaan kewajiban tanggung jawab sosial perusahaan *corporate social responsibility (CSR)* bagi perseroan terbatas.

## 5. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca karya ilmiah lainnya.

