

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi atau perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik dan manajemen yang tepat, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) selalu menjadi elemen penting dalam setiap organisasi, berperan sebagai faktor utama yang menentukan kontribusi efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, sehingga keberadaan SDM profesional menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan atau organisasi. Tujuan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang baik, di mana jumlah sumber daya manusia tidak menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan harus didukung oleh peran sumber daya manusia sebagai sumber daya yang penting. Setiap organisasi berupaya meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk memotivasi karyawan dan memberikan kejelasan arah tujuan yang ingin dicapai guna mencapai kinerja yang memuaskan.

Perusahaan ini menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dengan rata-rata pendapatan tahunan dalam 5 tahun terakhir mencapai 8 Miliar Rupiah per tahunnya, baik itu pendapatan dari departemen desain maupun konstruksi. Dalam 6 bulan terakhir, perusahaan telah menangani lebih dari 40 proyek baik itu di dalam negeri

maupun di luar negeri yang sedang dikerjakan maupun dalam tahap negosiasi, mencakup desain *landscape*, konstruksi, dan pertamanan. Berikut adalah data dari proyek desain yang telah diselesaikan oleh Bali Landscape Company.

Tabel 1. 1
List Proyek Desain Terselesaikan Di Tahun 2024

No.	Nama Proyek (Desain)	Tanggal Dibuat	Tanggal Selesai
1.	Desa Alam-Villa Galang	Oktober 2019	November 2024
2.	Desa Alam-Koi Farm	November 2021	November 2024
3.	Desa Alam-Koi Farm Hotel and Resto Interior	Agustus 2022	November 2024
4.	Desa Alam-Veranta Pool Complex	Juli 2022	November 2024
5.	Lakers Animal Park-BSB Dog	Oktober 2022	Maret 2024

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di departemen desain menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja departemen desain rata-rata mampu menyelesaikan proyek *client*. Dari lima proyek yang tercatat, empat di antaranya dijadwalkan selesai pada November 2024, sedangkan satu proyek, yaitu *Lakers Animal Park-BSB Dog* dapat diselesai lebih awal pada Maret 2024. Durasi penyelesaian proyek bervariasi, dengan proyek *Desa Alam-Villa Galang* memiliki durasi terlama yaitu 5 tahun. Proyek lain, seperti *Desa Alam-Koi Farm* dengan durasi 3 tahun serta *Desa Alam-Koi Farm Hotel and Resto Interior* dan *Desa Alam-Veranta Pool Complex*, masing-masing dengan durasi sekitar 2 tahun. Hal ini menandakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan proyek sesuai waktu yang

ditentukan. Secara tingginya volume proyek yang diselesaikan dengan cepat dapat menandakan bahwa kinerja karyawan di Bali Landscape Company secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik. Kinerja Bali Landscape Company dalam bidang arsitektur juga menunjukkan kinerja yang baik. Berikut adalah data dari proyek desain yang telah diselesaikan oleh Bali Landscape Company.

Tabel 1. 2
List Proyek Konstruksi Terselasaikan Di Tahun 2024

No.	Nama Proyek (Konstruksi)	Tanggal Dibuat	Tanggal Selesai
1.	Villa Belantara Lombok	Mei 2024	November 2024
2.	Belalu Bali Resort	April 2024	November 2024
3.	Villa Kaya Berawa	Mei 2024	November 2024
4.	Grand Padjajaran-Jogging Track and Riverside	Desember 2023	Oktober 2024
5.	Cicada Luxury Resort	Maret 2023	September 2024

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa proyek konstruksi yang dikerjakan oleh Bali Landscape Company, kinerja departemen konstruksi menunjukkan hasil yang baik dengan beberapa catatan. Semua proyek memiliki jadwal penyelesaian yang jelas, dengan durasi pengerjaan yang bervariasi antara 6 bulan hingga 1 tahun 7 bulan. Proyek dengan durasi lebih pendek, seperti *Villa Belantara Lombok*, *Belalu Bali Resort*, dan *Villa Kaya Berawa*, yang dimulai pada April dan Mei 2024, dijadwalkan selesai pada November 2024. Hal ini mencerminkan fokus pada efisiensi pengerjaan proyek jangka pendek dengan target yang realistis. Proyek jangka menengah hingga panjang, seperti *Grand Padjajaran-Jogging Track and*

Riverside (10 bulan) dan *Cicada Luxury Resort* (1 tahun 7 bulan), memiliki durasi yang lebih lama, yang menunjukkan adanya tantangan kompleksitas dalam pelaksanaannya. Volume proyek yang substansial ini menunjukkan pentingnya kinerja karyawan didalam perusahaan dalam menciptakan daya saing pada industri arsitektur *landscape*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di departemen konstruksi memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Ariska *et al.* (2024) menyatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Suhartini dan Ramadhan (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran perilaku seseorang dalam menentukan dan mencapai target kerja, mencakup cara bekerja, sikap pribadi, serta kontribusi yang diberikan, di mana keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja baik seluruh anggotanya, terutama karyawan dengan loyalitas tinggi yang berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan pada perusahaannya. Tingkat kinerja pada karyawan tidak hanya kuantitas karyawannya, melainkan dinilai pada kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kustini dan Hidayat (2021) menyatakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, yang merujuk pada perilaku unik setiap pemimpin dalam memimpin pengikutnya. Pratiwi dan Ali (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen dan organisasi, karena menggambarkan bagaimana seorang

pemimpin mengarahkan, memberikan inspirasi, dan mempengaruhi orang-orang di sekitarnya untuk bekerja bersama secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti pemimpin perlu memberikan teladan yang baik, karena setiap karyawan akan memperhatikan dan mencontoh perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong dan memotivasi bawahan untuk berkembang, meningkatkan kinerja, dan meraih prestasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di Bali Landscape Company menunjukkan bahwa direktur di Bali Landscape Company cenderung menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, dimana direktur memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan dan jarang melibatkan staf atau timnya dalam proses tersebut, pernyataan tersebut juga diungkapkan oleh karyawan yang berada di lapangan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kontrol yang kuat terhadap arah dan tujuan perusahaan, serta instruksi yang tegas dalam pelaksanaan tugas. Direktur Bali Landscape menetapkan standar tinggi bagi karyawan dan memastikan mereka mematuhi aturan serta mengharuskan para karyawan mencapai target yang ditentukan tanpa banyak menerima diskusi atau masukan dari bawahan.

Abdullah *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana pemimpin memiliki kendali penuh atas keputusan dan tindakan organisasi, menetapkan aturan, memberikan instruksi, dan mengontrol semua aspek pekerjaan tanpa melibatkan partisipasi atau masukan dari anggota tim. Sinuhaji (2023) juga

menyebutkan gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan mempengaruhi orang lain di sekitarnya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan keputusan pemimpin. Sehingga, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, baik secara positif maupun negatif. Di satu sisi, kepemimpinan otoriter menciptakan ketertiban, efisiensi, dan tugas selesai cepat berkat arahan jelas.. Namun, disisi lain, gaya kepemimpinan ini dapat menghambat kreativitas, mengurangi motivasi, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan, terutama jika mereka merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Saragih (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Achmad dan Muchran (2024) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Leatemia (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Kebajikan dan Sumartik (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Adnyana dan Putra (2022) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil dari Jopanda (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Mardiani dan Sepdiana (2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, stres kerja juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Dewi *et al.* (2023) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun mental, sehingga mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi keseluruhan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Akbar *et al.* (2024) juga menyatakan Stres kerja adalah kondisi emosional yang kompleks, ditandai oleh munculnya perasaan cemas, kebingungan, kegelisahan, rasa bersalah, serta ketakutan akan ketidakpuasan, yang tidak hanya mengganggu kestabilan emosi seseorang tetapi juga berdampak pada kemampuan untuk berpikir secara rasional, objektif, dan mengambil keputusan dengan bijak dalam situasi tertentu. Kondisi ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan mental, mempengaruhi emosi, pola pikir, serta perilaku karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi.

Stres kerja telah menjadi fenomena yang umum di banyak perusahaan modern. Menurut Yuanto dan Anwar (2024) stres kerja yang terus-menerus dapat menurunkan motivasi karyawan, mengurangi performa, dan menyebabkan banyak karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini berpotensi menghambat produktivitas perusahaan karena berkurangnya motivasi dan minat di kalangan staf. Akibat dari stres adalah dapat terjadi kegugupan, kecemasan jangka panjang, meningkatnya ketegangan emosional, gangguan dalam proses berpikir, serta masalah fisik pada individu, yang pada akhirnya dapat menyebabkan niat untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil wawancara yang dilakukan di Bali Landscape Company adalah dalam setahun terakhir tingkat *turnover intention* cukup tinggi, pada tahun 2024 ini sebanyak 70 karyawan baik di lapangan (konstruksi) maupun karyawan di kantor melakukan *turnover intention*. Hasil wawancara dengan general manajer menyatakan bahwa mayoritas karyawan mengalami *turnover intention* disebabkan oleh tingkat tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan informasi dari wawancara yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh bahwa faktor utama yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* tingkat tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam operasional sehari-hari. Kondisi ini dapat berdampak pada stabilitas tim kerja, produktivitas, serta keberlanjutan proyek yang sedang berjalan, khususnya di departemen konstruksi yang menjadi inti perusahaan serta dapat memengaruhi kinerja karyawan Bali Landscape Company.

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian dari Ermawati dan Praptiestrini (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Nurvianti (2022) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai bagaimana stres kerja ini dapat dikelola atau dimitigasi untuk memperbaiki kinerja. didukung kembali oleh penelitian dari Namun, hasil penelitian dari Suhartini dan Ramadhan (2021) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Saragih *et al.* (2023) juga menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Bali Landscape Company dipilih sebagai subjek penelitian karena memiliki relevansi tinggi terhadap topik ini. Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian

yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Landscape Company”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka didapat beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di Bali Landscape Company cenderung otoriter.
2. Stres kerja di Bali Landscape Company dalam kategori tinggi. Terlihat dari wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan kantor.
3. Adanya kesenjangan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah penelitian.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti memutuskan untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company?

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company.
2. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company.
3. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company.

1.6 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen

pemasaran khususnya dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan oleh pihak Bali Landscape Company sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Landscape Company.

