

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia terlahir ada dengan segala kebutuhannya, pada awal peradaban manusia, kebutuhan ini terbatas dan bersifat sederhana. Namun, dengan semakin maju dan berkembang tingkat peradaban, makin banyak dan makin bervariasi kebutuhan manusia. Di lain pihak, alat pemenuh kebutuhan manusia terbatas adanya. Ketidakseimbangan antara kebutuhan yang selalu meningkat dengan alat pemenuh kebutuhan yang terbatas tersebut menyebabkan diperlukannya sebuah ilmu yang disebut ilmu ekonomi.

Beberapa persoalan pokok yang diharapkan mampu dipecahkan melalui ekonomi antara lain: bagaimana mengombinasikan sumberdaya yang dimiliki baik itu sumberdaya alam ataupun sumberdaya manusia agar dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan; apa dan berapa banyak barang dan jasa yang perlu dihasilkan; dan bagaimana pula nantinya mendistribusikan tiap barang dan kepada masyarakat yang membutuhkannya.

Istilah ekonomi berasal dari bahasa Yunani: *oikos* dan *nomos*. *Oikos* berarti rumah tangga, sedangkan *nomos* berarti peraturan, kaidah, atau pengelolaan (Xenophone 440-355 SM). Dengan kata lain ekonomi adalah ilmu yang mempelajari bagaimana tiap rumah tangga atau masyarakat mengelola sumberdaya yang mereka miliki untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Disisi lain dalam perkembangannya, ilmu ekonomi memiliki turunan ilmu atau cabang ekonomi di antara lain; ekonomi mikro, ekonomi makro, ekonomi syariah, akuntansi, manajemen, manajemen keuangan, manajemen pemasaran dan masih banyak lainnya. Fokus penulis saat ini pada manajemen sumberdaya manusia yang dimana ini akan mempengaruhi terhadap prospek perusahaan.

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang penting bagi orang-orang dalam memecahkan permasalahan sehari-hari sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat terwujud dengan baik sesuai alurnya. Menurut James F. Stoner yang dikutip oleh Handoko (1999:8) manajemen adalah proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam proses nya di sebuah organisasi manajemen diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh sumberdaya agar bertindak efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berevolusi.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat berhasil jika memiliki sumberdaya yang berkualitas didalamnya terkhusus sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalan nya suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Seiringan dengan banyaknya pesaing bisnis yang kompetitif dan berkembangnya selera konsumen, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan kinerja yang superior maka perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Pada dekade yang dipenuhi dengan globalisasi dan modernisasi saat ini sangat penting untuk dipahami bahwa bukan hanya kesehatan fisik dan kesehatan finansial saja yang penting bagi karyawan tetapi kesehatan mental juga butuh perhatian khusus bagi para pemilik perusahaan. Terkhusus di Indonesia yang merupakan negara berkembang, dimana masyarakat Indonesia masih kurang menyadari bahwa kesehatan psikologis itu sangat perlu dan penting. Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi kesehatan mental seorang karyawan yaitu faktor sosial seperti masalah pribadi yang belum terselesaikan ataupun faktor psikologis misalnya; traumatikakan dunia kerja atau stress kerja yang sering di jumpai dalam kehidupan sehari harinya. Stress selalu menjadi sesuatu yang melekat pada kehidupan manusia baik diluar maupun didalam sebuah perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat menangani ataupun mengelola stress secara baik maka dapat mempengaruhi prestasi atau kepuasan kerja karyawan dan bahkan ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai visi misi nya

Menurut Robbins (2006) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi dinamik yang didalam nya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stress kerja sebagai respon aktif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Pada setiap bidang atau pun profesi di dunia kerja memiliki tekanan yang berbeda di setiap tingkatannya yang akhirnya dapat menciptakan tingkatan stress itu sendiri. Penyebab stress kerja tentunya banyak sekali diantaranya yaitu faktor lingkungan yang dimana tidak mendapatkan kenyamanan ditempat kerja, faktor individu seperti permasalahan keluarga dan faktor organisasi yang di dalamnya terdiri dari kerja tim, kepemimpinan manajer dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Tim merupakan kumpulan individu atau kelompok yang memiliki arah yang sama. Tetapi tidak semua kumpulan individu ini bisa disebut sebagai tim. Agar bisa dianggap sebuah tim maka harus mempunyai visi dan misi, pembagian hak, tugas dan wewenang masing-masing dengan secara adil, dan mampu mentaati peraturan yang telah disepakati secara bersama serta dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan adalah karakter dari sebuah tim.

Kerjasama tim adalah kumpulan orang-orang yang mampu bekerja dalam sebuah tim, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi. Setiap individu berhubungan dengan individu lain melalui seorang pemimpin yang ditetapkan (Hughes:1998). (Fancies and Young:2003) menjelaskan sebuah tim sebagai giat yang bekerja untuk meraih sasaran secara umum, dimana bekerja bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan kualitas tinggi. (Johnson and Johnson's:2000) mengartikan sebuah tim adalah seperangkat struktur hubungan interpersonal untuk mencapai tujuan.

Kerjasama tim adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi didalam tim dan memperoleh kepuasan didalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas tugas untuk mencapai tujuan bersama. (Dejanaz:2006). Sementara itu (Henderson:2002) mengartikan sebuah tim sebagai sekelompok orang bekerja bersama dimana kesuksesan dari setiap individu bergantung pada kesuksesan dari keseluruhan kelompok.

Di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan terdapat sebuah struktur organisasi atau disebut hierarki organisasi. Biasanya struktur atau hierarki tersebut berbentuk bagan dimana ada pimpinan, pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin yang memiliki kemampuan menyatukan anggotanya dari beberapa perbedaan sangat berpotensi untuk menentukan sukses atau majunya sebuah perusahaan. Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan kepada karyawannya. Menurut (T. Hani Handoko, 2008). Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Miftah Thoha (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, ketika ada suatu organisasi ataupun kelompok didalamnya pasti terdapat seorang pemimpin asalkan seseorang mampu menunjukkan keahliannya dalam mempengaruhi orang-orang ke arah yang sesuai dengan kepentingan bersama. Walaupun memang banyak gaya atau tipe tipe untuk memimpin contohnya seperti tipe pemimpin yang kharismatik, otokratik, paternalistik, militarisme, demokratik, visioner, transaksional dan transformasional.

Sebagai salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, sumberdaya manusia atau lebih jelasnya karyawan merupakan manusia biasa dengan pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu. Hal ini memang memerlukan perhatian khusus untuk organisasi, karena faktor faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas dan kecintaannya terhadap sebuah pekerjaan dan organisasi. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan kualitas dan produktivitasnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga hubungan yaitu kinerja karyawan.

Agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan beberapa cara, seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, begitupun dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi berdasarkan kinerja karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi.

Tabel 1.1
Data Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Jawaban Responden
1	Sudah berapa lama anda bekerja sebagai karyawan CV Azura Indo Media?	Rata rata menjawab 1 sampai 4 tahun bekerja di CV Azura Indo Media
2	Bagaimana keadaan kerja tim di CV Azura Indo Media?	Hampir semua mengatakan bahwa kerja tim terkadang berjalan baik terkadang berjalan kurang baik..
3	Apa yang anda rasakan ketika kerja tim tidak berjalan dengan baik ?	hampir semua menjawab bahwa ketika kerja tim tidak berjalan dengan baik maka tekanan terhadap pekerjaan lebih erat dan terkadang menambah stress.
4	Bagaimana perasaan anda ketika ada salah satu rekan kerja yang lambat dalam menjalankan tugas ?	Hampir semua menjawab ketika terjadi, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tugas rekan kerja yang lain.

No	Pertanyaan	Jawaban Responden
5	Bagaimana sikap pemimpin di CV Azura Indo Media?	Hampir semua mengatakan bahwa pemimpin memiliki standar baik dan bekerja sesuai fungsinya.
6	Apakah terdapat <i>reward</i> dan <i>punishment</i> di CV Azura Indo Media?	Hampir semua menjawab terdapat <i>reward</i> yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan <i>punishment</i> sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Sumber: CV Azura Indo Media yang di olah oleh peneliti (2021)

Hasil wawancara pada sebagian karyawan CV Azura Indo Media pada Senin, 27 September 2022 dapat diketahui terdapat stress kerja yang diduga dipengaruhi oleh kerja tim (teamwork), gaya kepemimpinan pada karyawan CV Azura Indo Media, Bandung. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Tim terhdap Stress Kerja Karyawan CV Azura Indo Media”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kesehatan mental karyawan masih kurang mendapat perhatian khusus dari masyarakat Indonesia, terutama pelaku usaha (perusahaan).
2. Kerja tim ketika tidak berjalan dengan baik menyebabkan stress kerja menjadi dampak yang diterima pada seorang karyawan.
3. Selain kerja tim sikap dari pemimipin perusahaan merupakan hal yang dapat mempengaruhi stress kerja, salah satunya kebijakan dan atau peraturan yang tidak berpihak.

C. Rumusan Masalah

Pada rumusan permasalahan kali ini, peneliti mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas agar terperinci pada fokus penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di CV Azura Indo Media?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di CV Azura Indo Media?
3. Apakah kerja tim dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini bermaksud untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap stress kerja pada karyawan di CV Azura Indo Media.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja pada karyawan di CV Azura Indo Media.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja tim dan kepemimpinan secara simultan terhadap stress kerja di CV Azura Indo Media.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, peneliti telah membagi ke dalam dua ruang lingkup, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi adik adik mahasiswa terhadap pengaruh tim kerja, dan kepemimpinan terhadap stress kerja.
- b. Untuk akademik, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam agar dapat mendukung pengembangan teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan serta staff karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat regulasi baru ketika menghadapi permasalahan mengenai stress kerja yang di alami oleh karyawan di CV Azura Indo Media.

