

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era Industri 4.0 ini sektor industri sangatlah berperan dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia, pertumbuhan industri pengelolaan nonmigas tercatat sebesar 4,41% *year on year (yoy)* pada triwulan II tahun 2018. Pertumbuhan ini lebih tinggi dari pertumbuhan triwulan II tahun 2017, namun lebih rendah dibandingkan dengan pertumbuhannya pada triwulan I 2018 yang sebesar 5,07% (yoy). Pada triwulan II 2018 perlambatan pertumbuhan terbesar terjadi pada industri Mesin dan Perlengkapan yang melambat dari pertumbuhan sebesar 15,49% (yoy) pada triwulan I 2018 menjadi hanya tumbuh sebesar 4,40% (yoy) pada triwulan II 2018. Setelah mengalami pertumbuhan 9,49% (yoy) pada triwulan I tahun 2018, pada triwulan II 2018 industri logam dasar hanya mengalami pertumbuhan sebesar 2,36% (yoy). Perlambatan pertumbuhan yang sangat berarti ini sejalan dengan perlambatan pertumbuhan produksi industri ini pada kelompok Industri Besar dan Sedang (IBS). (Perindustrian, 2018)

Sumber daya manusia sangat diperlukan pada pemerintahan guna menunjang kelangsungan kegiatan pemerintahan. Pada organisasi atau perusahaan manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan pemerintahan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan membantu mewujudkan tujuan suatu

organisasi yang sudah direncanakan dan ditetapkan.(Puspitasari, 2017). Menurut Widodo, (2018) manajemen SDM adalah sebuah proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Menurut Edison dkk, (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil diciptakan melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan tujuan yang akan dicapai kurang maksimal.

Sesuai peraturan menteri perindustrian No. 107/M-IND/PER/11/2015 Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian Jakarta memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan di bidang perindustrian dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelesaikan pemerintahan negara. yaitu menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendalaman dan penguatan struktur industri, peningkatan daya saing, pengembangan iklim usaha, promosi industri dan jasa industri, standardisasi industri, teknologi industri, pengembangan industri strategis dan industri hijau,

serta peningkatan penggunaan produk dalam negeri pada industri logam, industri mesin, industri alat transportasi, serta industri elektronika dan telematika (Indonesia, 2015).

Kemajuan perindustrian adalah salah satu faktor dominan dalam melihat maju tidaknya suatu negara, karena itu sangat dibutuhkan sosok yang benar-benar mempunyai kemampuan di bidang industri sebagai menteri perindustrian (Hidayat, 2015). Yulk, (2017) mengemukakan salah satu pandangan bahwa kepemimpinan terjadi hanya ketika orang terpengaruh untuk melakukan yang etis dan bermanfaat bagi organisasi dan dirinya sendiri. Salah satu jenis kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Koehler dan Pankowski dalam Ali, (2012) secara eksplisit mengatakan kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses perubahan yang menginspirasi dan memaksa pengikut untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, untuk memperbaiki diri dan untuk meningkatkan proses organisasi. Dengan kepemimpinan transformasi, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Hal ini dapat memungkinkan proses yang menyebabkan pengikut menerima tanggung jawab dan akuntabilitas untuk diri mereka sendiri dan proses yang ditugaskan kepada mereka.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang

belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Menurut Newstrom (2011) (dalam Wibowo 2015) mendefinisikan motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Adanya motivasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Dengan terciptanya kinerja yang baik, akan berdampak baik pula bagi perkembangan industri di Indonesia.

Disamping itu, perubahan-perubahan yang terjadi dalam instansi pemerintahan, tingkat kebutuhan dan berbagai persoalan lain yang menuntut adanya kemampuan dari sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri baik secara fisik maupun psikis, karena apabila penyesuaian tersebut gagal atau salah maka akan mengakibatkan stres ditempat kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan ditempat lingkungan dan tanggapan setiap individu menghadapinya. (Wahyuni, Taufik, & Ratnawati, 2016). Menurut Gaol, (2014) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Saat ini, masing-masing pegawai di kementerian perindustrian sudah ditetapkan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang mana SKP disusun berdasarkan uraian tugas dan fungsi yang ditetapkan dalam peraturan menteri yang mengatur tentang organisasi dan tata laksana. SKP disusun mulai dari tingkat tertinggi

dalam organisasi tersebut dan diturunkan ke level berikutnya. Pada level *top management* stres kerja dapat terjadi karena tekanan dari pimpinan tertinggi (menteri), namun pada level *middle* stres kerja sedikit berkurang karena beban kerja terbagi ke beberapa orang, dan pada level bawah, stres terjadi karena kemampuan yang tidak merata, faktanya terdapat PNS yang sudah berumur dan tidak produktif dan yang muda harus menanggung beban kerja dari atasannya yang seharusnya dapat dibagi bersama yang tua. Stres yang di hadapi oleh pegawai kementerian perindustrian disebabkan oleh tuntutan pimpinan yang didasarkan pada SKP.

Penelitian tentang kinerja banyak dilakukan diantaranya oleh Ruhana, (2017), Ratnawati, (2016), Hasan, (2017), Ruhana, (2016), Gangga, (2017), dan Rahyuda, (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahardja (2018), Oetomo, (2017), Nellliwati, (2014), Sidanti, (2015), Srimulyani, (2013), Wakesa, (2017) dan Iancu, (2016) yang menyebut bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Atmojo, (2012), Hasibuan, (2016), dan Rahardja, (2018) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang kinerja di bidang pemerintah oleh beberapa peneliti diantaranya Sidanti (2015) pada objek Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki nilai R^2 sebesar 0,841.

Penelitian yang dilakukan oleh nelliwati dkk, (2014) yang mengambil objek pada PNS RSUD Kota Bandung memberikan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,634. Penelitian yang dilakukan oleh Ruhana dkk, (2017) yang mengambil objek pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri memberikan hasil bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,173. Penelitian yang dilakukan oleh Oemar, (2017) yang mengambil objek pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin memberikan hasil bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh stres kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,624. Penelitian yang dilakukan oleh Rahyuda, (2015) yang mengambil objek pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar memberikan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,742. Penelitian yang dilakukan oleh Soliha dkk, (2016) yang mengambil objek pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang memberikan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,193. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa kelemahan diantaranya pengaruh R^2 yang rendah. Untuk itu peneliti akan menggunakan variabel yang paling dominan signifikan terhadap kinerja dari jurnal yang menjadi acuan. Peneliti mengkombinasi variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan

kombinasi variabel ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sehingga penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, Dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulisan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian?

3. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian?

C. Pembatasan Penelitian

1. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika Kementerian Perindustrian.
2. Subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika Kementerian Perindustrian.
3. Penelitian ini di batasi pada gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian.
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian

2. Untuk menganalisis Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian
3. Untuk menganalisis Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi dunia akademik dan *stakeholder* terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai khususnya Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian.

1. Manfaat bagi Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat transportasi, dan Elektronika (ILMATE) Kementerian Perindustrian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Diharapkan peneliti ini dapat dijadikan pertimbangan selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Selain

itu sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

