

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi (Susilo Susiawan & Abdul Muhid, 2015). Keberadaan pegawai yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang diharapkan dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu mendorong kinerja pegawai melalui program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai menjadi sumber dayautama dalam keberhasilan melaksanakan tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan (Chairy, 2017).

Kebutuhan manusia dalam perusahaan sebagai pegawai perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap pegawai mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena besarnya peran pegawai dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak utama dari sumber daya lain, perusahaan harus memberi perhatian khusus pada pegawai. Menjaga agar pegawai puas dan nyaman dengan karir mereka harus menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari pegawai. Dalam dunia usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi (Hafis Alamsyah, 2020). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Kinerja merupakan faktor utama yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan (Hafis Alamsyah, 2020).

Kinerja pegawai merupakan upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan (Rahmawati. Sumiyati. Masharyono. 2016). Permasalahan Kinerja Pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak Negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan. Pada sector pemerintahan, layanan yang responsive, memadai, sopan dan efisien kepada publik diharapkan menjadi tujuan dari setiap lembaga untuk lebih meningkatkan kinerja

pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, lembaga yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia di pemerintah harus fokus pada peningkatan kinerja pegawai dalam melayani publik, Capadosa & Bernard, (2013:1).

Hal tersebut dapat memicu rendahnya produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan dari suatu perusahaan (Partono Prasetio, Yuniarsih, & Ahman, 2017). Penelitian kinerja juga terjadi pada industri jasa di Indonesia, seperti di beberapa perusahaan industri perbankan di daerah Jawa Timur, Malang, Bandung dan Kalimantan Timur (Partono Prasetio, Yuniarsih, & Ahman, 2017). industri kesehatan (Zhao & Ghiselli, 2016), industritelekomunikasi (Gilang, Wanara, Pangarso, & Telkom, 2016), industri pendidikan (Shin & Jung, 2015). Industri pelayanan masyarakat (Nugroho, 2012), industri pemerintahan (Yullyanti, 2016). Permasalahan kinerja terjadi pada berbagai industri atau industri jasa dan jasa manufaktur pertambangan minyak (Saddam & Mansor, 2015).

Adapun penelitian terdahulu kinerja pegawai pada sektor jasa dibidang Perhotelan Ekawati & Prasetyo, (2017) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh adanya kemampuan. Didukung penelitian dibidang Perbankan oleh Nnaji-Ihedinhmah & Egbunike, (2015) yang menegaskan kemampuan pegawai mempunyai arti untuk menghargai kinerja dan memotivasi pegawai di tingkat individu atau kelompok. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan motivasi.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja pegawai di Indonesia adalah PT RAM Armalia Group. PT RAM Armalia Group merupakan perusahaan dalam bidang produk industri peralatan rumah tangga. Perusahaan ini menjual berbagai produk industri rumah tangga seperti kompor gas, kompor kaca tanam, presto listrik, wokpan, dan europopot. PT RAM Armalia Group terletak di Komplek Sanggar Hurip Cluster Puspa Indah No. 3 Jl. Soekarno Hatta, Kota Bandung, Jawa Barat. PT RAM Armalia Group merupakan salah satu dari sekian banyaknya perusahaan industri rumah tangga yang cukup populer di Bandung. PT RAM Armalia Group ini juga memiliki pusat resmi yang berada di Bandung dan juga memiliki beberapa cabang di pulau Jawa seperti di Jakarta, Bandung, Jawa Tengah dan Jawa Timur.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela, 2016). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan

kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan (Sinambela, dkk 2011: 136). Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai PT RAM Armalia Group masih rendah. Begitu juga kinerja pegawai pada tingkat penjualan produk rumah tangga di PT RAM Armalia Group, kurangnya respon dari customer terhadap produk untuk melakukan pembelian produk rumah tangga tersebut. Selain itu juga kurangnya informasi yang diberikan kepada customer mengenai produk rumah tangga dari PT RAM Armalia Group kepada customernya.

Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja yang dimiliki oleh PT RAM Armalia Group. Menurut Luthans, (2011) penilaian kinerja yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Adapun penilaian kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group dapat dilihat pada Tabel 1.1.

TABEL 1.1
DATA RATA-RATA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI SALES DAN DELIVERY
PT RAM ARMALIA GROUP TAHUN 2018 – 2020

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
1	2018	121	130	3	Sedang
2	2019	115	99	2	Rendah
3	2020	111	96	2	Rendah

Sumber: Staff HR PT RAM Armalia Group, (2021)

Berdasarkan data Tabel 1.1 menyatakan mengenai rata-rata penilaian kerja pegawai pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan dalam penilaian kinerja pegawai hal itu dilihat pada tahun 2018 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 130 dengan skor 3 bobot sedang, pada tahun 2019 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan lagi dilihat dari nilai rata-rata 99 dengan skor 2 bobot rendah, dan tahun 2020 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan nilai rata-rata yaitu 96 dengan skor 2 bobot rendah. Berdasarkan wawancara dengan Staff HR PT RAM Armalia Group, (2021) cara perhitungan nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai yaitu dengan cara membandingkan hasil kinerja per 12 bulan atau dalam satu tahun dan menghasilkan nilai rata-rata kinerja pegawai pada PT RAM Armalia Group.

Terdapat beberapa skor penilaian yang menjadi standar penilaian kinerja pegawai yang ditetapkan oleh PT RAM Armalia Group. Hal ini dapat dilihat melalui data standar penilaian prestasi di PT RAM Armalia Group Tabel 1.2.

TABEL 1.2

STANDAR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PT RAM ARMALIA GROUP

Skor	Nilai	Bobot	Indikator Penilaian
5	>200	Sangat Tinggi	Kualitas
4	151-200	Tinggi	Kuantitas Keandalan
3	101-150	Sedang	Sikap
2	51-100	Rendah	Pemecahan Masalah
1	<50	Sangat Rendah	Pengambilan Keputusan

Sumber: Staff HR PT RAM Armalia Group, (2021)

Setelah peneliti melakukan pengamatan dan wawancara langsung dengan HR PT RAM Armalia Group (Tanggal 28 agustus 2022), standar penilaian yang ingin dicapai yaitu pada indikator sangat tinggi alasannya yaitu karena pegawai pada bidang sales dan delivery sangat mementingkan kualitas yang harus masuk pada indikator sangat tinggi karena pegawai bidang sales dan delivery selalu fokus pada pekerjaan yang berhubungan dengan customer dan pelayanan yang bagus yang bisa membuat perusahaan mendapatkan untung yang sangat tinggi, begitulah jawaban HR pada saat pengamatan dan wawancara langsung dengan Bapak R Taufik Marzuki pada tanggal 28 agustus 2022, di tempat Jalan Kawaluyaan Indah, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

Tabel 1.2 menjelaskan tentang standar penilaian kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group. Skor tertinggi yaitu 5 dengan nilai 200 ke atas memiliki bobot sangat tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu 1 dengan nilai 50 ke bawah memiliki bobot sangat rendah. Penilaian ini diukur melalui beberapa kriteria yaitu kualitas (*quality*) merupakan tingkat baik atau buruknya kualitas seorang pegawai dalam ketepatan pelaksanaan tugas-tugasnya atau pekerjaannya, kuantitas (*quantity*) merupakan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk bisa mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target, keandalan (*reliability*) merupakan seorang pegawai yang unggul harus menyiapkan kualitas yang dapat diandalkan agar memenuhi harapan perusahaan, sikap (*attitude*) merupakan sebuah konsep yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*), karena secara riil sikap itu tidak bisa atau dapat dilihat, disentuh untuk dapat memahami sikap seseorang maka dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dan menginterpretasikan apa yang dilakukan seseorang, pemecahan masalah (*Problem Solving*) merupakan hal terpenting dalam sebuah pekerjaan cara penyelesaian masalah yang dihadapi oleh karena itu pegawai harus memiliki logika dan akal/cara agar permasalahan dapat teratasi, pengambilan

keputusan (*Decision-Making*) merupakan para pekerja harus memiliki kesadaran kegiatan pemikiran yang termasuk pertimbangan penilaian dan pemilihan diantara sejumlah alternatif agar mendapatkan keputusan yang tepat dan baik.

Pendekatan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian ini yaitu konsep perilaku organisasi. Perilaku organisasi menginvestigasi dampak dari perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap organisasi serta mempelajari apa yang manusia lakukan dalam organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Michele J. Gelfand et al., 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu stress kerja seperti yang di kemukakan oleh, Mangkunegara, (2013) berpendapat bahwa stress kerja yaitu suatu perasaan tertekan yg dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Karena itu stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang berbagai macam stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Jika dikelola dengan baik, stress dapat meningkatkan kinerja seseorang dan kinerja anak buah (Sormaz & Tulgan, 2003). Sedangkan menurut Josep & Linley, (2007) juga menyatakan bahwa stress mampu memunculkan tiga hal positif: antara lain: (1) Hubungan pribadi dapat ditingkatkan, seperti lebih menghargai teman dan keluarganya., (2) Manusia mampu mengubah pandangannya tentang dirinya dalam berbagai cara, seperti memiliki perasaan yang semakin tinggi tentang kebijaksanaan dan kekuatan dirinya, (3) Manusia mampu melakukan perubahan falsafah hidupnya, seperti kemampuan menghargai setiap hari baru yang dialaminya. Walaupun ketiga hal positif ini tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan, tetapi manfaat ini mampu memberikan kontribusi yang amat positif pada pelaksanaan sebuah pekerjaan. Meskipun stress memiliki manfaat positif, tetapi pada umumnya stress lebih cenderung dikaitkan kepada hal negatif, sehingga ketika stress terjadi dalam diri individu, sudah diakui secara umum bahwa stress pada akhirnya menjadi masalah besar dalam organisasi. karena stress yang tinggi terbukti menyebabkan menurunnya produktivitas seorang pekerja (Halkos & Bousinakis, 2010).

Stress kerja yang tinggi biasanya memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi, ini karenaketika pegawai merasa tidak nyaman lagi untuk bekerja di perusahaan tempat bekerjanya, maka muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*resign*) disebabkan karena pegawai ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi

dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan (Aristides I. Ferreira et al, 2017). Sedangkan stress kerja yang rendah dihubungkan dengan tingkat *turnover* yang rendah, karena ketika pegawai merasa telah terpenuhi oleh perusahaan, maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun rendah (Michele J. Gelfand al, 2017). Hal ini dapat dilihat melalui data *turnover* pegawai pada PT RAM Armalia Group pada Tabel 1.3.

TABEL 1.3
DATA *TURNOVER* PEGAWAI KHUSUS SALES DAN DELIVERY
PT RAM ARMALIA GROUP

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Pegawai Keluar		Pegawai Masuk		Jumlah Pegawai Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
		Pegawai Sales	Pegawai Delivery	Pegawai Sales	Pegawai Delivery		
2016	131	6	5	5	3	128	2,31 %
2017	128	7	6	4	2	121	5,62 %
2018	121	7	8	2	5	115	6,77 %
2019	115	9	7	4	4	111	7,07 %
2020	111	9	10	5	4	101	9,43 %

Sumber: Staff HR PT RAM Armalia Group, (2021)

Berdasarkan data *turnover* yang didapat pada Tabel 1.3 menjelaskan tentang data *turnover* pegawai khusus bagian sales dan delivery di PT RAM Armalia Group. Dapat disimpulkan data *turnover* pegawai semakin tahun semakin tinggi dan jumlah akhir pegawai kecenderungan menurun hasil data *turnover* tersebut dapat dihitung persentase tingkat *turnover* pegawai pada PT RAM Armalia Group. Hasil data *turnover* tersebut dapat dihitung persentase tingkat *turnover* pegawai pada PT RAM Armalia Group dengan menggunakan rumusan *LTO* (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Pegawai Keluar} - \text{Pegawai Diterima}}{\frac{1}{2}(\text{Pegawai Awal} + \text{Pegawai Akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan, (2009:52)

$$\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{11-8}{\frac{1}{2}(131+128)} \times 100\% = 2,31\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{13-6}{\frac{1}{2}(128+121)} \times 100\% = 5,62\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{15-7}{\frac{1}{2}(121+115)} \times 100\% = 6,77\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2019} = \frac{16-8}{\frac{1}{2}(115+111)} \times 100\% = 7,07\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2020} = \frac{19-9}{\frac{1}{2}(111+101)} \times 100\% = 9,43\%$$

Berdasarkan perhitungan *LTO (Labour Turn Over)*, perentase tingkat *turnover* pegawai PT RAM Armalia Group mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020. Berdasarkan hasil yang didapat dengan pihak Staff HR PT RAM Armalia Group diperoleh beberapa alasan pegawai keluar dari perusahaan, yaitu pegawai diterima kerja di perusahaan yang lain, pegawai merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi pegawai yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan stress kerja dari pegawai mengenai beban kerja, hubungan pegawai dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, peralatan kerja yang kurang memadai dan masalah keluarga (PT RAM Armalia Group, 2021).

TABEL 1.4
DATA ABSENSI PEGAWAI KHUSUS SALES DAN DELIVERY
PT RAM ARMALIA GROUP TAHUN 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (hari)	Persentase Absensi (%)
		(1)	(2)	(1.2)=(3)	(4)	(3-4)=(5)	(4:3)x100%=(6)
1	Januari	101	27	2727	318	2409	8,58
2	Februari	101	25	2525	418	2107	6,04
3	Maret	101	26	2626	412	2214	6,37
4	April	101	25	2525	369	2156	6,84
5	Mei	101	24	2424	362	2062	6,70
6	Juni	101	25	2525	423	2102	5,97
7	Juli	101	27	2727	416	2311	6,56
8	Agustus	101	26	2626	372	2254	7,06
9	September	101	25	2525	413	2112	6,11
10	Oktober	101	27	2727	424	2303	6,43
11	November	101	24	2424	318	2106	7,62
12	Desember	101	26	2626	369	2257	7,12
Total		1212	307	31007	4614	26393	81,4
Rata-Rata			25,6	2584	385	2199	6,78

Sumber: Staff HR PT RAM Armalia Group, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa tingkat rata-rata absensi pegawai PT RAM Armalia Group tidak termasuk keterangan (Sakit, Ijin, Alfa) khusus pada bidang sales dan delivery tergolong rendah yakni 6,78 %. Menurut Mudiarta dkk,

(2011:93), bahwa tingkat absensi sampai 6 % tergolong kurang atau rendah, di atas 7 sampai 10 % dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya lagi. Pegawai yang disiplin dalam kerja tentu akan meningkatkan kinerja dan profit perusahaan, berdasarkan wawancara awal dari beberapa pegawai melalui HRD PT RAM Armalia Group terkait masalah kinerja yaitu kurangnya dorongan dari teman sekerja maupun atasan pada saat melakukan pekerjaan maupun perhatian oleh pimpinanya sehingga pegawai merasa kurang termotivasi dalam memecahkan masalah dan juga pengawasan pemimpin kepada bawahannya, menyebabkan pegawai tersebut tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja juga yaitu kepemimpinan transformasional seperti yang di kemukakan oleh. Amstrong & Baron dalam Wibowo, (2012) faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian pegawai dalam suatu organisasi salah satunya yaitu faktor kepemimpinan transformasional yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer. Kinerja setiap pegawai juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif karena kepemimpinan transformasional merupakan inti dari manajemen dalam suatu perusahaan (Kaparang, 2016).

Berkaitan dengan menggerakkan atau mendorong orang lain, kepemimpinan transformasional yang diterapkan di dalam memimpin suatu organisasi salah satunya adalah kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa menurut Pellegrini & Scandura, (2014) Kepemimpinan transformasional sangat erat kaitanya dengan budaya paternalisme yang merupakan karakteristik budaya pada masyarakat timur seperti Asia menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih cocok diterapkan pada budaya timur. Hal ini dikarenakan budaya barat identik dengan nilai individualisme, sedangkan kepemimpinan transformasional dianggap berlaku dalam budaya kolektivisme. Bagi pihak- pihak lain seperti organisasi atau perusahaan dimana manajer atau pemimpinnya menggunakan kepemimpinan transformasional sebaiknya itu sangat perlu untuk diperhatikan, karena kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang cukup besar pada kepuasan kerja pegawainya. Bapak R Taufik Marzuki pada Tanggal 28 Agustus 2022, di tempat Jalan Kawaluyaan Indah, Jatisari, Kec.

Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

Menurut Amstrong, (2003) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional adalah cara mangajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen sederhananya seperti selalu masuk kerja dan disiplin untuk mencapai tujuan bersama.

Kurangnya peranan kepemimpinan transformasional dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya kepemimpinan transformasional yang kurang baik sehingga karyawan tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah (Arini, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HR PT RAM Amalia Group mengenai kepemimpinan yang berjalan diperusahaan tersebut, kepemimpinan dalam perusahaan ini menggunakan tipe kepemimpinan transformasional menurut HR dampak dari kepemimpinan tersebut pemimpin mentransformasi para pegawai dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung, faktanya ada sedikit beberapa pegawai yang resign dengan alasan tertekan oleh atasan tidak tahu detail pasti apa penyebabnya. Oleh karena itu adanya penelitian seperti ini semoga dapat membantu mendapatkan solusi baik.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang ini perusahaan harus mencari solusi untuk menyelesaikan pengaruh atau permasalahan tersebut. Solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai dengan memperbaiki aspek - aspek yang menjadi faktor kinerja pegawai tersebut. Masalah di PT RAM Armalia Group jika dibiarkan berkembang maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih buruk, lalu stress pegawai yang berlebihan juga berbahaya bagi perusahaan dan pegawai-pegawainya, hal itu juga dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi. dan kepemimpinan transformasional yang kurang pas juga berdampak pada kinerja pegawai, Maka dari itu, perusahaan harus melakukan langkah agar dapat mencegah rendahnya tingkat kinerja pegawai, dan memperbaiki tindakan sumber dayamanusia yang ada diperusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stress kerja pegawai di PT RAM Armalia Group.
2. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional di PT RAM Armalia Group.
3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.
4. Adakah pengaruh stress kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.
5. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari berbagai permasalahan yang didapat, seperti dalam rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat stress kerja pegawai di PT RAM Armalia Group.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional di PT RAM Armalia Group.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara stress kerja pegawai dan kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan dan informasi kepada PT RAM Armalia Group untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan terutama yang berkaitan

dengan stress kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di PT RAM Armalia Group.

2. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau referensi dan sekaligus untuk memberikan rangsangan untuk mahasiswa di FPEB UPI dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai stress kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi pihak lain

Agar hasil penelitian ini dapat memperdalam pemahaman penulis dan menjadi sarana penerapan ilmu kependidikan bisnis yang diperoleh selama perkuliahan di FPEB UPI dan menjadi masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya mengenai.