

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

MR DIY merupakan perusahaan asal Malaysia yang berdiri pada Juli 2005 dengan unit bisnis peralatan rumah tangga. Saat ini MR DIY telah berkembang memiliki 2.577 gerai dan tersebar di 10 Negara yaitu Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei, Spanyol, Filipina, Cambodia, Turki, India dan Indonesia. MR. DIY membuka gerai pertamanya di Indonesia pada bulan September 2017 tepatnya di Mega Bekasi Hypermall, Jawa barat. Saat ini sudah berdiri 496 gerai di seluruh Indonesia, adapun untuk di Cabang Bogor sejumlah 7 gerai.

Dalam perkembangannya perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan *kompetitor* serta memiliki keunggulan untuk memenangkan persaingan tersebut. Salah satu faktor yang akan menunjang keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sering disebut karyawan. Menurut Hasibuan (2020:12) Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:13) Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan

internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, serta akan menumbuhkan rasa percaya diri kepada karyawan dalam menjalankan semua tugas-tugasnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin akan membuat suatu kebijakan, kebijakan ini tentunya akan mendapat dua respon dari bawahannya, ada yang setuju dan adapula yang tidak setuju, hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya mutasi kerja, mutasi yang dimaksud adalah perpindahan lokasi kerja seorang karyawan dari satu toko ke toko lain, mutasi dilakukan *Branch Manager* dengan tujuan untuk menciptakan kesetaraan di semua toko agar produktivitas di setiap toko sama. Para karyawan menyikapi mutasi ini dengan beragam tanggapan, ada yang langsung setuju adapun yang tidak setuju. Karyawan yang langsung setuju termasuk ke dalam karyawan yang menyukai tantangan, ingin mencoba suasana dan hal baru dan mudah beradaptasi, sedangkan karyawan yang tidak setuju termasuk ke dalam karyawan yang menyukai zona nyaman, tidak pandai beradaptasi dan enggan menerima perubahan. MR DIY Cabang Bogor dalam lima tahun terakhir banyak melakukan mutasi karyawan sesuai kebutuhan toko, seperti terlampir dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1. Data Mutasi Karyawan MR DIY Cabang Bogor

NO	TAHUN	PERSENTASE
1	2018	18%
2	2019	13%
3	2020	6%
4	2021	11%
5	2022	49%

Sumber: Admin MR DIY Cabang Bogor (2023)

Selanjutnya faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang.

Hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan yang menunjukkan penurunan, hal ini terlihat dari tidak konsistennya karyawan MR DIY Cabang Bogor dalam mencapai target *sales*, seperti terlampir pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. 2 Pencapaian Target Sales Tahun 2022 (Dalam Persentase)

TOKO	ECPBG	ERBGR	PIBG	XDRG	XSTL	XCTP	CBNG
BULAN							
JANUARI	115%	85%	107%	93%	87%	81%	87%
FEBRUARI	80%	65%	84%	64%	95%	74%	95%
MARET	61%	58%	104%	88%	106%	93%	98%
APRIL	69%	84%	119%	121%	101%	128%	133%
MEI	86%	112%	93%	76%	84%	164%	115%
JUNI	62%	71%	74%	62%	75%	71%	79%
JULI	81%	94%	103%	88%	98%	83%	115%
AGUSTUS	70%	62%	97%	91%	88%	76%	98%
SEPTEMBER	58%	63%	85%	75%	89%	80%	100%
OKTOBER	69%	72%	100%	71%	95%	83%	114%
NOVEMBER	56%	62%	109%	105%	108%	114%	116%
DESEMBER	64%	64%	125 %	113%	124%	121%	140%
RATA - RATA	73%	74%	100%	87%	96%	97%	108%

Sumber: Admin MR DIY Cabang Bogor (2023)

Selain itu stres kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan keluar (*resign*) dari perusahaan, seperti terlampir pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. 3. Data Turnover Karyawan MR DIY Cabang Bogor

NO	TAHUN	PERSENTASE
1	2018	5%
2	2019	4%
3	2020	4%
4	2021	11%
5	2022	17%

Sumber: Admin MR DIY Cabang Bogor (2023)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap MR DIY dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR DIY Cabang Bogor”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh peneliti sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan dapat mempengaruhi untuk memicu tingkat kinerja karyawan
2. Kebijakan yang dibuat membuat karyawan merasa terpaksa dan tertekan
3. Mutasi kerja belum sepenuhnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja yang baru belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan karyawan
5. Stres kerja menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
6. Jarak toko dengan tempat tinggal memicu untuk tingkat kinerja karyawan
7. Menurunnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan tidak konsistennya karyawan dalam menjaga kerapian toko
8. Masih ada staf yang datang terlambat
9. Tidak konsisten dalam mencapai target sales

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di MR DIY Cabang Bogor menunjukkan bahwa permasalahan cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di MR DIY Cabang Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, mutasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor?

3. Apakah secara parsial mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor?
4. Apakah secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, mutasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui secara parsial mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.
4. Untuk mengetahui secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan oleh Manajemen MR DIY Cabang Bogor untuk mempertahankan faktor apa saja yang membuat kinerja karyawan akan terus maksimal.
2. Dapat digunakan sebagai referensi untuk solusi permasalahan perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terkait kinerja karyawan.
3. Dapat menjadi tambahan informasi bagi yang ingin mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
4. Dapat dimanfaatkan untuk menjadi referensi bagi peneliti lainnya, khususnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan hasil penelitian ini, maka rangkaian informasi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang lebih detail menjelaskan berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi simpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.