

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Zaman semakin berubah pada era 5.0 membuat teknologi semakin berkembang dan perusahaan sudah semakin banyak. Di zaman ini perusahaan sudah banyak menggunakan teknologi bahkan program-program yang mendukung keberlangsungan perusahaan yaitu program AI (*Artificial Intelligence*). Program AI (*Artificial Intelligence*) ini menjadi suatu fenomena yang terbaru, yang dimana membantu meningkatkan kinerja karyawan serta perusahaan. Tetapi perlu diingat bahwasannya program AI (*Artificial Intelligence*) ini tidak dapat menggantikan kedudukan manusia didalam suatu perusahaan.

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “*input*” untuk diubah menjadi “*output*” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, menurut Priyono (2019:3) manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan kunci

yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu, sumber daya manusia (*man*) menentukan keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan atau organisasi dalam menacapai visi, misi, dan tujuan yang menjadi acuan perusahaan tersebut. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki serta meningkatkan segala produktivitas dan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hal yang penting dan memiliki arti tersendiri bagi setiap perusahaan atau instansi. Karena apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dan mampu bekerja dalam tuntutan perusahaan yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (*target*) dan keuntungan (*profit*), (Priyono, 2019:67). Maka dari itu perusahaan atau instansi harus mampu merekrut, memberikan pelatihan, serta menempatkan sesuai dengan standar dan kualifikasi agar memiliki standar kinerja yang baik dalam perusahaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai landasan dan asas pemberian pelatihan, penempatan, pengupahan dan kesejahteraan karyawan atau tenaga kerja. Yang dimana setiap karyawan harus diberikan pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, dan pengupahan yang sesuai dengan yang *job description* atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan tersebut agar menciptakan kinerja yang sesuai dengan kemampuan atau kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi saat ini diseluruh dunia bermacam-macam, mulai dari transportasi darat, transportasi udara, dan transportasi laut. Transportasi darat yang seluruh dunia miliki dari abad ke-19 adalah kereta api. Kereta api ini merupakan transportasi yang digunakan untuk mengangkut, mengantar penumpang, dan menyalurkan barang untuk sampai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 74 Tahun 2015, Pasal 6 Ayat 2 berbunyi bahwasanya perusahaan jasa transportasi akan melakukan kegiatan pengiriman barang maupun pengantaran penumpang. Perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan salah satunya perusahaan jasa transportasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Karena perusahaan jasa transportasi ini perusahaan yang bergerak memberikan jasa kepada orang lain (konsumen), maka dari itu harus didukung kualitas kerjanya yang baik. Tujuan tersebut agar para konsumen merasa puas terhadap jasa yang diberikan oleh perusahaan. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki kurang baik maka akan mempengaruhi pemberian layana jasa kepada konsumen. Karena karyawan yang memiliki kinerja yang dapat menunjang keberhasilan pelayanan (jasa) yang diberikan dan keberhasilan perusahaan. Berikut merupakan daftar perusahaan yang bergerak di bidang transportasi.

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Transportasi Indonesia

No	Perusahaan Transportasi	Target Skor	Skor (%)	Peringkat
1	PT. Garuda Indonesia (Persero)	7%	6.6	Peringkat ke 1
2	PT. AirAsia Indonesia Tbk (CMPP)	7%	5.9	Peringkat ke 2

3	PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA)	7%	5.2	Peringkat ke 3
4	PT. Batavia Prosperindo Trans Tbk (BPTR)	7%	5.0	Peringkat ke 4
5	PT. Jaya Trishindo	7%	4.7	Peringkat ke 5
6	PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)	7%	4.5	Peringkat ke 6
7	PT. Angkasa Pura II Tbk	7%	4.3	Peringkat ke 7
8	PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	7%	3.9	Peringkat ke 8
Keterangan:	1-3.9 % (Buruk & tidak efisien)	4-6.9% (Baik dan Cukup Efisien)	7% Sangat Baik dan Efisien	

Sumber: Liputan 6.com (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini memiliki peringkat ke 8 dengan meraih skor 3.9% dan termasuk kategori buruk dan tidak efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini belum cukup baik.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang berada dibawah kendali Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kemajuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) saat ini bukan semata-merta karena kinerja operasional atau perusahaannya. Melainkan terdapat dukungan dari sumber daya yang dimilikinya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan hal terpenting dalam perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) karena sumber daya ini menjadi faktor penentu perusahaan dalam mencapai tujuannya, didalam perusahaan ini terdapat berbagai macam divisi atau unit

didalamnya yang membantu jalannya perusahaan salah satunya unit depo lokomotif. Unit depo lokomotif ini membantu perusahaan untuk merawat dan memperbaiki lokomotif. Dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini pastinya perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) akan merekrut karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Maka dari itu perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) harus menjaga kualitas serta produktivitas kinerjanya, yaitu dengan cara memberikan hak-hak pekerja seperti gaji, tunjangan, fasilitas dan hak-hak lainnya. Selain itu untuk melihat penurunan serta peningkatan kinerja karyawan dilakukan penilaian berdasarkan indikator yang dipakai oleh perusahaan. Berikut ini penilaian kinerja karyawan unit depo lokomotif:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Unit Depo Lokomotif 2021-2023

Dimensi	Bobot (%)	2021	Skor (%)	Bobot (%)	2022	Skor (%)	Bobot (%)	2023	Skor (%)
		Nilai Capai			Nilai Capai			Nilai Capai	
1. Ketepatan waktu dalam bekerja	10%	100	10	10%	90	9	10%	70	7
2. Tanggung Jawab	10%	95	9.5	10%	80	8	10%	80	8
3. Kerja Sama	5%	90	4.75	5%	80	4	5%	70	3.5
4. Kepemimpinan	5%	95	4.75	5%	85	3.4	5%	70	3.5
5. Prakrasa	5%	80	4	5%	80	4	5%	70	3.5
6. Kejujuran	5%	90	5	5%	90	4.5	5%	80	4
7. Kualitas Kerja	20%	90	18	20%	80	16	20%	70	14
8. Kuantitas Kerja	20%	80	18	20%	70	14	20%	60	12
9. Keterampilan Kerja	20%	90	18	20%	70	14	20%	50	10
Jumlah	100%		90	100%		80,55	100%	68,89	
Keterangan	91-100		81-90,99		71-80,99 CB		61-70,99		
	SB (Sangat Baik)		B (Baik)		(Cukup Baik)		KB (Kurang Baik)		

Sumber : Unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penilaian kinerja unit depo lokomotif tahun 2021-2023 berdasarkan tabel tersebut diperoleh terjadi penurunan penilaian kinerja. Tahun 2021 diperoleh nilai 90 dan termasuk kategori baik, tahun 2022 memperoleh hasil 80,55 termasuk kategori cukup baik, tahun 2023 terjadi penurunan penilaian dengan perolehan nilai sebesar 68,89 dan termasuk kategori kurang baik. Kinerja yang belum cukup baik di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, stres kerja, dan faktor-faktor lainnya. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di unit depo lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung. Penulis pun melakukan penyebaran kuesioner pra-survey terhadap 30 orang responden yang dilakukan untuk mengetahui topik permasalahan yang dialami karyawan di unit depo lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

NO	DIMENSI	TINGKAT KESETUJUAN										Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)		S(4)		KS(3)		TS (2)		STS (1)			
		N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Ketepatan Waktu Dalam Bekerja	9	45	10	40	4	12	7	14	0	0	111	3,7
2	Tanggung Jawab	7	35	12	48	7	21	3	6	1	1	111	3,7
3	Kerja Sama	5	25	12	48	9	27	2	4	2	2	106	3,5
4	Kepemimpinan	4	20	7	28	10	30	5	10	4	4	92	3,1
5	Prakarsa	6	30	10	40	5	15	5	10	4	4	99	3,3
6	Kejujuran	15	75	12	48	3	9	0	0	0	0	132	4,4
7	Kualitas Kerja	4	20	7	28	10	30	4	8	5	5	91	3,0
8	Kuantitas Kerja	3	15	8	32	11	33	4	8	4	4	92	3,1
9	Keterampilan Kerja	3	15	6	24	11	33	7	14	3	3	89	3,0
Skor rata-rata													3,4

Sumber : Hasil olah data penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey mengenai dimensi variabel kinerja diperoleh skor rata-rata 3,4 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan teknis

lokomotif pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) belum cukup maksimal. Selain itu variabel kinerja karyawan memiliki 9 (sembilan) dimensi, yang dimana terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata dibawah kurang optimal yaitu dimensi kuantitas kerja dengan nilai 3,1 dimensi kualitas kerja dengan nilai 3,0 dan dimensi keterampilan kerja memperoleh skor 3,0 dimensi kualitas kerja itu sendiri menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak memenuhi standar serta kualitas. Karena kita ketahui bahwa kualitas kinerja serta potensi yang dimiliki setiap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, lalu dimensi keterampilan kerja bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki keterampilan dan keahlian yang cukup untuk menunjang pekerjaannya. Rata-rata pekerja unit lokomotif ini memiliki latar belakang pendidikan SMK tetapi berdasarkan pra-survey ditemukan bahwa yang melatar belakang pendidikan SMA bekerja sebagai teknisi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang cukup penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan teori kasus Kasmir dalam Eka Wijaya & Fauji, (2021:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dan untuk melihat lebih jelas permasalahan kinerja karyawan teknisi lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung maka penulis menyebarkan kuesioner pra-survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yang disebarkan kepada 30 orang responden, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan										Jumlah skor	Rata-rata
			SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		S (1)			
			N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	<i>Toxic Leadership</i> / kepemimpinan Beracun	Pengawasan yang kasar	10	50	10	40	6	18	3	6	1	1	115	3,8
		Kepemimpinan otoriter	8	40	12	48	7	21	3	6	1	1	116	3,9
		Narsisme	12	60	12	48	6	18	0	0	0	0	126	4,2
		Ketidakpastian	14	70	9	36	4	12	3	6	0	0	124	4,1
Skor rata-rata													4,0	
2	Stres Kerja	Kondisi pekerjaan	10	50	10	40	5	15	5	10	4	4	119	4,0
		Peran	7	35	12	48	6	18	4	8	1	1	110	3,7
		Faktor interpersonal	6	30	9	36	10	30	5	10	3	3	109	3,6
		Perkembangan karier	13	65	9	36	5	15	3	6	0	0	122	4,1
		Stuktur organisasi	8	40	10	40	11	33	1	2	0	0	115	3,8
Skor rata-rata													3,8	
3	Kompensasi	Upah dan gaji	10	50	12	48	6	18	3	6	0	0	122	4,1
		Inetnsif	7	35	13	52	7	21	3	6	0	0	114	3,8
		Tunjangan	12	60	12	48	6	18	0	0	0	0	126	4,2
		Fasilitas	17	85	8	32	3	9	0	0	0	0	126	4,2
Skor rata-rata													4,1	
4	Budaya Organisasi	Inovatif memperhatikan risiko	9	45	10	40	8	24	3	6	0	0	115	3,8
		berorientasi pada hasil	10	50	13	52	4	12	3	6	0	0	120	4,0
		berorientasi pada semua kepentingan karyawan	12	60	12	48	6	18	0	0	0	0	126	4,2
		beorientasi pada tugas	17	85	8	32	3	9	0	0	0	0	126	4,2
Skor rata-rata													4,1	

Sumber : Hasil olah data penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di unit lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu variabel *toxic leadership* dan stress kerja. *Toxic leadership* dengan skor 4,0 dan variabel stres kerja 3,8 rata-rata tersebut dinilai cukup tinggi. Pada variabel *toxic*

leadership yang menjadi permasalahan adalah pada dimensi narsisme dan ketidakpastian.

Faktor kurangnya kinerja karyawan di unit lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung dipengaruhi oleh kepemimpinan yang kurang baik atau kepemimpinan yang bercaun. Berdasarkan isu dan penelitian terdahulu, solusi pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diterapkan *toxic leadership*. *Toxic leadership* merupakan kombinasi dari sikap, motivasi, dan perilaku yang berpusat pada diri sendiri yang dapat menciptakan efek negatif pada kinerja tugas, baik kepada organisasi maupun kepada bawahan langsung.

Menurut Kasmir dalam Eka Wijaya & Fauji, (2021:189) bahwasanya pemimpin dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini di dukung berdasarkan penelitian terdahulu oleh Maria & Johan (2022) bahwasanya pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel stres kerja juga memiliki faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan lokomotif dengan memiliki skor rata-rata sebesar 3,8. hal tersebut menandakan bahwa karyawan lokomotif mengalami beban kerja yang padat dalam tekanan waktu yang diberikan. Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan yang dihadapi karyawan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal yang dibebankan oleh pimpinan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak

termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Menurut Christy & Amalia (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Hasil penelitian selanjutnya dari Erwan et.,al (2023) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selanjutnya penulis merujuk pada hasil penelitian Rahmadani et.,al menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut penelitian Mulyani & Tampubolon (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dan merujuk pada hasil penelitian Krisnawati (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan.

Berbicara mengenai kinerja dalam konteks organisasi, terkadang pemimpin organisasi tidak menyadari bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Begitupun kaitannya antar pemimpin dan karyawan tidak dapat disangka, kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila kinerja rendah maka mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal, walaupun disadari bahwa kinerja karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang sangat berperan dalam rangka mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Perusahaan menginginkan pemimpin yang bukan hanya mementingkan laba namun menginginkan pemimpin yang lebih mengoptimalkan tugas serta tanggung jawab sebagai pemimpin.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peran penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan.

Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi ilmiah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dan kepemimpinannya di dalam suatu organisasi George R.Terry (2019).

Pada sekelompok pemimpin lainnya menerapkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human oriented*). Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan. Kepemimpinan pada golongan ini lebih populis dibanding pola yang terdahulu, karena dipandang memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan.

Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk

menserasikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi.

Selama bertahun-tahun, kepemimpinan telah menjadi salah satu topik terpenting baik dalam studi akademis maupun dunia bisnis. Sebagian besar tulisan tentang kepemimpinan dalam literatur manajemen berfokus pada seberapa efektif dan sukses seharusnya seorang pemimpin. Karena dalam suatu sistem di mana masyarakat hidup di dunia yang saling terhubung, masyarakat harus dipimpin oleh berbagai pemimpin/manajer baik dalam kehidupan bisnis maupun sosial. Para manajer yang membuat keputusan yang mempengaruhi kehidupan individu di segala bidang adalah fakta kehidupan sosial.

Seringkali para pemimpin tersebut tidak dipilih oleh para pengikut atau bawahannya. Dalam konteks ini, kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai perilaku mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai organisasi agar sejalan dengan maksud dan tujuan organisasi. Kepemimpinan intimidasi, kepemimpinan yang buruk, kepemimpinan yang lemah, kepemimpinan narsistik, kepemimpinan destruktif, kepemimpinan *deterrent*, kepemimpinan beracun telah dipelajari sebagai sisi gelap kepemimpinan (Priyono, 2019:81).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1966 Pasal 14 Ayat 3 berbunyi bahwa pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang memiliki sifat kekeluargaan, serta bertanggung jawab kedalam anggota perusahaan. Tetapi pada kenyataannya pemimpin setiap perusahaan itu berbeda, ada yang baik dan ada yang kebalikannya. Pemimpin yang baik itu dapat mengelola bawahannya dengan sangat baik dan

menawarkan peluang menguntungkan yang dapat berguna bagi kelompoknya, sementara beberapa lainnya memiliki karakteristik “*Toxic*” yang sudah didefinisikan sebagai “*Toxic Leaders*” dalam literatur (Lipman-Blumen, 2022).

Toxic leaders atau kepemimpinan beracun ini merupakan pemimpin yang memiliki sifat 360⁰ dari pemimpin yang “baik”. Karena kepemimpinan toxic ini pada dasarnya memiliki sifat yang arogan dan narsistik, atau kalimat sedehannya ‘ingin menang sendiri’. Pemimpin yang seperti itu, banyak dihindari dan tidak disukai oleh karyawan, karena sifatnya. Karena sifatnya tersebut akan membuat energi para karyawan terkuras hingga stres karena keangkuhan serta keegoisannya.

Pemimpin *toxic* dapat mempengaruhi penurunan kualitas serta produktivitas kinerja karyawan, karena mengingat sifat yang dimilikinya itu sangat tidak disukai oleh banyak orang. Padahal pemimpin itu harus menjaga kinerja serta kualitas kinerja agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Stres kerja merupakan ancaman serius bagi organisasi modern saat ini, yang dapat menimbulkan sejumlah dampak buruk baik bagi staf maupun perusahaan. Pertama, adanya kecenderungan stres kerja menurunkan kinerja karyawan. Kedua, jika pekerja mendapat banyak tekanan dalam pekerjaan, kinerjanya tidak akan maksimal. Ketiga, orang yang mengalami stres di tempat kerja sering kali menjadi lesu dan tidak masuk kerja. Keempat, karena kondisi kerja yang tidak nyaman, karyawan sering kali meninggalkan kantor tanpa izin.

Kelima, karena beban kerja yang padat, para pekerja merasa ingin berhenti. Ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan yang sulit, penuh tekanan,

memberatkan, atau di luar kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri, mereka akan mengalami stres dan produktivitas mereka di tempat kerja akan menurun. Ketika seorang karyawan mengalami stres di tempat kerja, mereka mungkin menunjukkan gejala-gejala berikut: sakit kepala, pusing, kurangnya komunikasi, kelelahan mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, merokok berlebihan, menahan diri atau menghindari pekerjaan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, peningkatan pergantian karyawan, dan hilangnya pekerja yang dipekerjakan oleh bisnis lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penting untuk dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Toxic Leadership* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan perumusan masalah merupakan proses krusial dalam penelitian, yang bertujuan untuk memberikan kepada pembaca sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian. Berdasarkan uraian di atas, penulis penelitian ini mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Ruang lingkup permasalahan yang diteliti dikenal dengan istilah identifikasi masalah. Peneliti membuat pertanyaan-pertanyaan berikut berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan:

1. *Toxic Leadership*

- a. Karyawan merasa terancam terhadap perlakuan narsisme dari atasan.
- b. Karyawan merasa tidak aman berada dibawah kepemimpinan yang *toxic*.

2. Stres Kerja

- a. Karyawan merasa tidak dapat mengerjakan pekerjaannya jika terdapat perubahan kondisi pekerjaan dalam perusahaan.
- b. Karyawan merasa stress terhadap perkembangan karier yang tak menentu arahnya.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan memiliki kualitas kinerja yang kurang baik atau dibawah rata-rata.
- b. Karyawan memiliki kuantitas kinerja yang kurang baik atau dibawah rata-rata
- c. Karyawan masih kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana *Toxic Leadership* di Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.
2. Bagaimana Stres Kerja pada karyawan Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada karyawan Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *Toxic Leadership* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang nantinya akan diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Toxic Leadership* pada karyawan Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.
2. Stres Kerja pada karyawan Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.
4. Besarnya pengaruh *Toxic Leadership* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bermanfaat bagi yang membaca. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *Toxic Leadership* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait *Toxic Leadership* pada karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh *toxic leadership* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan menjadi suatu masukan dalam mengatasi *toxic leadership* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain sebagai referensi untuk mengetahui mengenai *toxic leadership* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.