

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia ialah individu yang saling membutuhkan satu sama lain. Berkaitan dengan itu, manusia dikenal sebagai makhluk sosial yang memiliki kodrat untuk selalu hidup dalam berinteraksi dan bersosialisasi. Hal ini nampaknya akan berpengaruh pada kehidupan sehari-hari, dimana seorang individu yang akan memasuki atau sedang berada dalam dunia kerja sering kali dituntut untuk dapat berinteraksi dan menjadi bagian dalam ruang lingkup sebuah perusahaan atau organisasi.

Suatu organisasi yang tumbuh untuk mencapai visi dan misinya haruslah mempunyai SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuannya sesuai dengan target yang sudah organisasi tetapkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting sekaligus menjadi aset yang menentukan kesuksesan organisasi. Tetapi, sayangnya bagi perusahaan yang menuntut sumber daya manusia (karyawan) dengan bekerja melebihi kapasitasnya, menimbulkan tekanan dan konflik pada pekerjaan, sebagai beban kerja yang berlebihan dan tugas sekaligus. Cara ini bisa menimbulkan pegawai merasa stres dalam bekerja dan mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Menurut Pramesti (2021) peranan sentral sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, dan kontribusinya terhadap kinerja berbagai fungsi pasti akan mempengaruhi efisiensi aktivitas seseorang atau organisasi. Banyak masalah terkait SDM telah muncul sejak sekelompok orang membagi tugas untuk mengejar visi, sejak saat itu masalah sumber daya manusia muncul. Peran strategis SDM diperlukan bagi kegiatan manajemen untuk menentukan arah organisasi dan tentunya menjadi tumpuan kemajuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2018) manajemen SDM ialah keilmuan dan seni mengelola hubungan dan tenaga peranan kerja agar efisien dan efektif guna mewujudkan tujuan karyawan, perusahaan, dan masyarakatnya. Manajemen SDM yaitu proses mengevaluasi keperluan sumber daya manusia, mengumpulkan

tenaga ahli guna pemenuhan kebutuhan tersebut, dan menggunakan sumber daya manusia secara optimal dengan penugasan dan insentif yang sepadan.

Sumber daya manusia ialah bagian dari modal yang dimiliki oleh perusahaan. Adanya karyawan dianggap sangatlah penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan demikian, salah satu kesuksesan usaha diukur melalui produktivitas kerja. Bertambah tinggi produktivitas kerja sehingga bertambah tinggi pula keberhasilan pencapaian perusahaan. Ada berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas. Salah satunya adalah meningkatkan efektivitas kepemimpinan, menurunkan stres kerja pegawai dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan atau pegawai.

Menurut Pramesti (2021) efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi dalam organisasi supaya tujuan bisa tercapai tepat waktu. Seorang pemimpin yang hanya mempunyai kecerdasan yang besar tanpa karakter yang baik dan kompetensi yang besar akan gagal untuk memimpin. Karena ada 3 faktor yang membuat keefektifan kepemimpinan wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kecerdasan (*intelligence*), kepribadian (*personality*) dan kapasitas (*ability*).

Sehingga, bisa dipahami bahwasanya efektivitas kepemimpinan ketika seorang pemimpin memberikan arahan dan pemahaman kepada orang-orang yang dipimpinnya, menumbuhkan kepercayaan pada semua anggota organisasi, dan mendorong tindakan, mengambil risiko dan berani gagal untuk berhasil. Seorang pemimpin memiliki peran yang cukup penting pada suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan karyawannya dalam organisasi. Seorang pemimpin tidak sama dengan seorang manajer. Memang, tidaklah semua manajer ialah pemimpin, dan tidak semua pemimpin ialah manajer.

Pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan pengaruh pada individu lain. Seorang individu bisa menjadi pemimpin sesuka hati atau dipilih oleh kelompok sementara seorang manajer diangkat dan mempunyai kekuatan untuk memberikan penghargaan atau menghukum pengikut atau bawahannya. Kekuasaan yang dipegang oleh manajer dipengaruhi oleh lembaga formal dan bukan oleh faktor pribadi. Dengan demikian, wewenang yang dimiliki manajer

adalah otoritas formal yang dimiliki seseorang sebab posisinya dalam organisasi sehingga pemimpin dapat berfungsi secara efektif.

Stres kerja merupakan keadaan pada posisi satu atau lebih unsur di tempat kerja yang saling interaksi dengan pekerja dengan cara yang mengusik keadaan tingkah laku dan mental. Karyawan yang stres di tempat kerja dapat membahayakan keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan yang mengalami stres dalam bekerja cenderung terlihat lamban, tidak termotivasi, kurang bersemangat dan kurang produktif, serta tidak fokus pada pekerjaannya Pramesti (2021).

Menurut Pramesti (2021) stres kerja ialah ketidakseimbangan yang timbul dari tuntutan lingkungan dan respon setiap individu dalam menanggapi berbeda-beda dan dapat terjadi dalam segala hal. Stres kerja ialah keadaan di mana seseorang merasakan ketegangan atau tekanan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga individu bereaksi negatif dan merasa kewalahan dalam pemecahan masalah. Stres kerja adalah reaksi penyesuaian yang dikaitkan oleh perbedaan individual dan proses psikologis yang secara fisik atau mental menuntut seseorang secara berlebih. Stres adalah suatu keadaan tertekan yang memberikan pengaruh pada proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang.

Menurut sejumlah pandangan para ahli yang telah dijabarkan, bisa disimpulkan bahwasannya stres kerja ialah reaksi yang terjadi ketika ketidakseimbangan lingkungan dan psikologis menekan keadaan mental seseorang saat hadir hambatan dalam prestasi kerja, apabila dibiarkan akan mengganggu kegiatan ketika bekerja bekerja.

Menurut Pramesti (2021) produktivitas kerja adalah kapasitas seorang individu atau kelompok orang untuk memproduksi barang dan layanan dalam waktu yang sudah ditetapkan atau direncanakan. Guna melakukan peningkatan produktivitas pegawai, salah satu caranya dapat dilaksanakan adalah dengan menerapkan disiplin kerja dalam organisasi. Kedisiplinan kerja bisa dipahami sebagai sebuah perilaku dan sikap yang diterima secara ikhlas dengan penuh rasa sadar dan kemauan untuk menaati kebijakan yang sudah dibuat atasan atau perusahaan, baik tertulis ataupun tidak tertulis.

Sebagaimana pengetahuan para pakar, peneliti membuat kesimpulan bahwasanya produktivitas ialah sikap psikologis seorang karyawan, yang merefleksikan kapasitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang dicapai atas dasar sumber daya yang dialokasikan penggunaan.

Menurut Pramesti (2021) kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang relevan dengan keadaan kerja, kerjasama antarkaryawan, penghargaan yang didapatkan di tempat kerja dan masalah yang relevan dengan pekerjaan secara fisik dan mental. Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional yang mengembirakan atau tidak mengembirakan di mana pegawai mempersepsikan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merefleksikan emosional seseorang pada pekerjaan mereka.

Adapun pemahaman kepuasan kerja menurut Robbins (2017) individu dengan level kepuasan kerjanya yang tinggi memiliki perasaan positif terkait pekerjaan mereka, di sisi lain seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah berperasaan negatif terkait pekerjaannya. Pada kepuasan kerja karyawan dapat dibuktikan dari bentuk karyawan mengerjakan tugas pekerjaannya secara efisien.

Menurut Sina (2021) kepuasan kerja mendapat pengaruh dari lingkungan kerja, termasuk lingkungan pegawai atau hubungannya dengan atasan. Kepuasan pegawai dalam bekerja perlu secara serius diperhatikan oleh setiap perusahaan. Rasa tidak puas merupakan titik awal timbulnya permasalahan pada organisasi dan perusahaan seperti ketidakhadiran, konflik antara atasan dan pekerja, absensi berlebihan, pemogokan dan pergantian pegawai.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai rendah akan berdampak negatif pada perusahaan dikarenakan produktivitas pegawai akan menurun dan menimbulkan konsekuensi negatif yaitu kinerja perusahaan akan terganggu. Dari sisi karyawan, ketidakpuasan bisa mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, rendahnya semangat kerja dan rendahnya prestasi kerja, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas. Tingginya tingkat kepuasan kerja akan berdampak positif bagi karyawan contoh timbulnya disiplin dan loyalitas dalam bekerja bahkan akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Masa revolusi industri 4.0 telah menyebabkan perubahan signifikan, yang menjadi kejadian yang mutlak tak terelakkan di setiap organisasi. Dengan demikian, organisasi haruslah memiliki strategi atau taktik untuk mentransformasi diri menghadapi era ini. Pada perkembangannya, beberapa organisasi mengalami pasang surut, beberapa tumbuh dengan cepat atau sama sekali tidak berkembang.

Dalam sistem manajemen modern, suatu organisasi akan selalu bertahan bila mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan pergerakan masyarakat. Sehingga, evaluasi kinerja struktur organisasi biasanya dilaksanakan dengan tujuan untuk merespon secara tepat dan cepat pada paradigma masyarakat dengan restrukturisasi kebijakan organisasi Notanubun (2018).

Virus Covid-19 telah menjangkiti seluruh dunia hingga Indonesia telah menyebabkan perubahan pada kondisi pada berbagai sektor. Keterbatasan kegiatan organisasi sekaligus peraturan akan pembatasan situasi pandemi covid-19 menjadi faktor terberat ketika menjalankan fungsi dan tugas sebuah organisasi. Terciptanya budaya baru dari reaksi terhadap perubahan berujung pada terciptanya new normal (tatanan normal baru) di mana masyarakat menjalankan aktivitas mereka dengan melakukan protokol kesehatan Ma'rifah (2020). Untuk itu, pimpinan organisasi harus menerapkan langkah dan strategi untuk bangkit dari krisis yang hampir melanda organisasi.

Kepemimpinan adalah komponen dari banyaknya teori organisasi yang mampu memberikan pengaruh perkembangan organisasi. Pada organisasi mana pun, kepemimpinan sangatlah penting dikarenakan tanpanya, organisasi hanyalah kumpulan individu dan instrumen yang tidak terstruktur. Kepemimpinan dibutuhkan ketika suatu organisasi menginginkan berkembang dan karyawannya memberikan kontribusi penuh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mempertahankan agar kontribusi karyawan selaras dan harmonis dengan pencapaian organisasi, diperlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi ekstrinsik. Apa yang diperlukan para pemimpin ketika krisis melanda bukan hanya manajemen yang telah direncanakan sebelumnya, tetapi sikap dan pola pikir untuk memerangi langkah-langkah yang tidak perlu ke dalam krisis serta sarana untuk menghadapi tantangan D'auria (2020) Kendala pengambilan kebijakan akibat pandemi membuat para pemimpin sulit mengeluarkan kebijakan

secara sepihak dikarenakan tunduk pada aturan atau kebijakan, terutama dari pemerintah. Untuk kepemimpinan yang efektif diperlukan suatu bentuk kegiatan interaktif untuk mencapai pemikiran yang efektif ketika membuat keputusan dan meningkatkan kreativitas dengan semangat karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Penerapan kebijakan penyesuaian jam kerja, khususnya 50% karyawan sementara *Work From Home* (WFH), harus berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. WFH diberlakukan karena memiliki banyak kekurangan diantaranya mendukung masyarakat mengingat tidak semua layanan diberikan secara online, sehingga membutuhkan persiapan masyarakat dan perangkat menurut Atmojo dan Darmawan (2020).

Kompetensi pegawai adalah faktor efisiensi dan keunggulan serta mobilitas organisasi. Tanpa SDM, visi dan tujuan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik. Untuk menunjang perbaikan dan peningkatan sumber daya dibutuhkan perubahan pribadi ke arah yang lebih positif dan baik (Mirani & Fazira, 2019). Setiap perusahaan, baik pemerintah ataupun swasta, dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari campur tangan SDM dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan khususnya karyawan mempunyai peranan signifikan dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan, termasuk di bidang jasa seperti jasa transportasi.

Salah satu bentuk transportasi umum yang ada sekarang ini yaitu kereta api. Banyak keunggulan luar biasa yang dimiliki oleh kereta api daripada moda transportasi lainnya, antara lain sebagai sarana transportasi yang hemat lahan, hemat energi, ramah lingkungan, dengan tingkat keselamatannya yang tinggi, dapat mengangkut dengan jumlah besar serta bisa langsung ke pusat kota (www.keretaapi.co.id). Setiap perusahaan dan seluruh komponennya harus berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, guna mempertahankan eksistensinya. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan agar tidak tertinggal dengan perusahaan lain.

Kepuasan kerja bagi pegawai merupakan hal yang bersifat individu. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai penilaian diri masing-masing. Kepuasan kerja yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya

pegawai merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, terus meningkatkan produktivitasnya, semakin termotivasi dalam berprestasi, dan loyal kepada organisasi. Memberikan arahan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk efektivitas kepemimpinan oleh atasan.

Studi awal di objek penelitian mengidentifikasi bahwa selama ini atasan terlihat kurang memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas, ini bisa berakibat membuat karyawan sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, tidak sesuai dengan peraturan jam kerja, masuk dan pulang kerja sesuka hati, sehingga masyarakat yang membutuhkan tidak terlayani dengan baik.

Kurangnya arahan dari atasan kepada karyawan tentang pemahaman terhadap karakter masyarakat, sehingga karyawan terlihat stres dalam bekerja, tidak sabar dalam menghadapi masyarakat, karyawan terlihat tidak menguasai produk perusahaan yang membuat informasi yang disampaikan tidak memenuhi harapan yang dibutuhkan oleh masyarakat pengguna jasa, ini akan berakibat pada kekecewaan yang diterima pelanggan dan berdampak pada nama baik perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sumber yang valid menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan nyatanya tidak sesuai dengan hasil survey yang diadakan, diperparah karena kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kinerja yang sudah dilakukan. Selain itu pekerja merasa adanya perbedaan nilai dan pendapat dengan atasan. Arahan pimpinan sangat dibutuhkan para pegawai dan kompensasi yang sesuai dengan tingkat produktivitas kerja karyawan diidentifikasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Human Resource PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, beliau mengatakan bahwa Efektivitas kepemimpinan cukup berjalan sesuai dengan garis komando yang ada. Pada struktur organisasi, leader SDM cukup baik karena masing-masing individu selalu menerapkan budaya perusahaan yaitu akhlak. Kemudian beliau mengatakan disini hampir tidak ada stres kerja sebab selama masa pandemi covid-19 diberlakukannya sistem kerja hybrid dimana adanya selingan Work From Office (WFO) dan Work From Home (WFH). Produktivitas kerja cukup tinggi

walaupun masa pandemi, semua pekerjaan berjalan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sedangkan untuk kepuasan kerja pegawai di unit SDM dan umum berdasarkan hasil survei tahun (2021) tingkat kepuasan pekerja hanya senilai 4,16% saja. Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan karyawan bukan atasan bahwa pekerja merasakan adanya perbedaan nilai/ pendapat dengan atasan. Pernyataan hasil wawancara dengan pegawai organik PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut supaya bisa diketahui apakah sudah sinkron atau tidak sinkron dengan yang terjadi di lapangan. Maka dari permasalahan tersebut penulis ingin melakukan penelitian juga untuk mengetahui apakah nanti hasil penelitian akan sama sesuai, atau ada perkembangan yang signifikan.

Tabel 1.1 *Research Gap*

Variabel	Pengaruh Signifikan	Tidak Signifikan
Efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja	Syalfi, Yuni Afrita (2021) Esti Supto Rini (2021) Ratmawati, Ismail Tolla (2015)	Fitri Nur Cahyani, Nur Rokhman (2021)
Stres kerja terhadap produktivitas kerja	Ass Kusmana, S Suwarsi (2022) Lely Susmika, Mayroza Wiska, Yesi Gusteti (2022) Alfis Vernando, Daris Purba (2021) Kenny (2019)	Milla Sasuwe (2018)
Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti (2022) Mohammad Jon Tasrif (2021) Satria Panji Wijayanto, Derriawan dan Fahrudin Salim (2021) M. Luki, H Nazmi (2021)	Willis Gita Kinasis (2022) Deden Misbahudin Muayyad (2017)

Variabel	Pengaruh Signifikan	Tidak Signifikan
	Lucky Junior Tawalujan (2021) Luh Kartika Ningsih (2021) Mandik, Adolfina, dan Sendow (2019)	
Efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	L Christy (2021) Rasmuji (2021) Farlianto (2016)	MI Baihaqi (2013)
Stres kerja terhadap kepuasan kerja	Bagus Sanjaya (2021) Rizka Dwi Astuti (2021) Suartana dan Dewi (2020)	Milla Sasuwe (2018) SH Pontoh (2021)
Efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja	Ismail Haeruddin (2021) Ningrum, Nur Avitya (2018)	
Stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja	Rifqi Haryo Satmoko (2018) Okta Wisudawati Harrisma (2013)	

Sumber: Jurnal dan Penelitian terdahulu diolah penulis (2022)

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dijelaskan diatas dan *Research Gap* penelitian sebelumnya, penelitian secara lebih lanjut perlu dilaksanakan mengenai efektivitas kepemimpinan dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja serta efeknya terhadap produktivitas kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum. Dengan demikian, penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian berjudul:

“PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU)”

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut :

1. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU?
4. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU ?
5. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU ?
6. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU ?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang ada, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.
6. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. KAI DAOP 1 Jakarta Unit SDMU.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian hendaknya bisa memberikan gambaran dan bahan pertimbangan serta masukan bagi perusahaan ketika menentukan langkah yang hendak diambil dalam praktik kerja khususnya terkait efektivitas kepemimpinan dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.
 - b. Diharapkan hasil penelitian dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum untuk lebih memacu stimulus para pegawai agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan, Sehingga perusahaan tetap dapat menjamin kesejahteraan seluruh pekerjanya. Penelitian ini hendaknya bisa memberikan sumbangan pemikiran dan saran yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum dalam upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan, produktivitas dan kepuasan kerja serta menurunkan stres kerja para pekerjanya.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan sebagai syarat menyelesaikan studi S-1. Hasil penelitian ini hendaknya bisa dipergunakan sebagai pelengkap teori-teori ilmiah yang berguna untuk menunjang kegiatan akademisi dan sebagai teori pelengkap untuk penelitian selanjutnya sehingga bisa mengembangkan teori-teori sebelumnya.