

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Bisnis dalam ruang perusahaan selalu dituntut melakukan perubahan agar dapat terus berkembang dan lebih maju lagi dalam menjalankan bisnis. Untuk mendukung peningkatan kinerja tiap karyawan, memiliki gaya kepemimpinan yang tepat layaknya harus dimiliki seorang pemimpin sehingga akan terciptanya kenyamanan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kontributif juga akan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan nyaman, dengan dukungan fasilitas peralatan lengkap serta ruang seperkerjaan yang terjaga sehingga dapat mengurangi apabila terjadi kecelakaan kerja dan stres kerja.

PT. Istana Deli Kencana atau sering disingkat dengan PT.IDK adalah salah satu perusahaan penyalur mobil Honda yang pertama di Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam dan sekaligus cabang dari PT. Prospect Motor Jakarta yaitu didirikan di Jalan Guru Patimpus pada tanggal 1 Juli 1983.

Kinerja karyawan dapat berpengaruh diperusahan apabila memberi kontribusi banyak. Kinerja karyawan memandu keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggungjawabnya. Sumber daya manusia dari PT.Istana Deli Kencana harus sesuai dengan Visi Misi Perusahaan, karena perusahaan sadar akan persaingan memasarkan mobil sangat memerlukan dukungan yang besar dan partisipasi aktif dari seluruh karyawan.

**Tabel I.1 Persentase Pencapaian Bagian Penjualan**  
**PT.Istana Deli Kencana Medan Juli – Desember 2019**

Bulan	Target Jumlah (unit)	Realisasi Jumlah (unit)	Persentase Jumlah (unit)
Juli	205	220	93,18%
Agustus	218	220	99,09%
September	202	220	91,81%
Oktober	198	220	90,00%
November	196	220	89,09%
Desember	185	220	84,09%

*Sumber : PT.Istana Deli Kencana Medan, 2019*

Tabel I.1 diatas terjadi penurunan kinerja karyawan dalam dan sebagian dari karyawan tidak mencapai target. Dalam persentase bulan Agustus mencapai 99,09%, bulan September mencapai 91,81%, bulan Oktober mencapai 90,00%, bulan November mencapai 89,09% dan bulan Desember mencapai 84,09%. Maka tabel I.1 dapat dilihat realisasi kinerja karyawan terus mengalami penurunan pada bulan Agustus sampai bulan Desember dan target

yang harus dicapai belum tercapai secara maksimal.

Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang terarah dan mendukung para karyawan agar meningkatkan kinerja karyawannya. Permasalahan penting yang dihadapi PT. Istana Deli Kencana adalah gaya kepemimpinan perusahaan. Diduga turunnya dikarenakan karyawan bekerja di perusahaan dan dituntut lebih keras agar menunjukkan kinerja yang baik sehingga menciptakan kurang nyamannya lingkungan kerja

Lingkungan kerja elemen terpenting pada aktivitas kerja tiap para karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungannya, maka dalam beraktivitas karyawan akan menikmati zona aktivitasnya sehingga efektif, produktif dan optimis meraih prestasi yang tinggi. PT. Istana Deli Kencana tergolong lingkungan yang kurang rapi, dikarenakan karyawan harus mengejar target melalui eksternal perusahaan. Kondisi zona kerja yang damai dapat menciptakan stresnya para pekerja.

Stres kerja terjadi apabila individu tidak mampu melewati keterbatasannya dengan kemampuan yang harus dikerjakan. Ketidakmampuan akan memicu dengan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah. Salah satu dampak stres secara psikologis, sikap emosional dan situasi ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Latar belakang perusahaan memiliki permasalahan dimana karyawan PT. Istana Deli Kencana harus mencapai target sehingga menimbulkan karyawan berpikir keras berpotensi stress pada lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, jadi penulis menulis riset dengan berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan”**

## **I.2 Rumusan Masalah**

Dengan asas yang telah diutarakan sebelumnya, dapat disimpulkan persoalan pokok antara lain :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan relevan terhadap kinerja karyawan disetiap individu PT.Istana Deli Kencana?
2. Bagaimana lingkungan kerja relevan terhadap kinerja karyawan disetiap individu PT. Istana Deli Kencana?
3. Bagaimana stres kerja relevan terhadap kinerja karyawan disetiap individu PT. Istana Deli Kencana?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja relevan kepada kinerja karyawan di PT. Istana Deli Kencana?

### **I.3 Landasan Teori**

#### **I.3.1 Teori Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan Masambe (2015), gaya kepemimpinan ialah perintah budi pekerti seseorang dalam mempengaruhi etika individu atau komunitas agar menyamakan dengan kedudukan terhadap perilakunya. Menurut Nugroho (2015), indikator aksi kepemimpinan : a) Cara pandang, b) Memberikan Penghargaan, c), Mengkomunikasikan Tujuan, d) Keputusan.

#### **I.3.2 Teori Lingkungan Kerja**

Berdasarkan Elda (2016), lingkungan kerja ialah segala benda atau materi berbentuk terletak pada area zona kerja yang lintas atau tidak lintas mempengaruhi para pekerja. Menurut Sunarto (2018), indikator lingkungan kerja materi antara lain : a) Pewarnaan, b) Penerangan, c) Kebisingan, c) Kebersihan, d) Keamanan.

#### **I.3.3 Teori Stres Kerja**

Berdasarkan Firdaus (2019), stres kerja ialah kondisi antusias setiap individu menjalani kesempatan, kendala, atau tuntutan keinginannya yang hasilnya belum diketahui kepastiannya dan membuat tanggapan hal yang paling penting. Menurut Lukito (2018), indikator stres kerja antara lain : a) Tuntutan peran, b) Tuntutan tugas, c) Kepemimpinan organisasi, d) Tuntutan antar pribadi.

#### **I.3.4 Teori Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Hotiana (2018), kinerja karyawan ialah fakta posisi pencapaian seseorang yang berkaitan dengan visi dan misi perusahaan yang dibenarkan kepada pihak tertentu, serta melihat kebijakan operasional berdampak positif ataukah negatif. Menurut Ahmad (2019), indikator kinerja karyawan antara lain : a) Kuantitas pekerjaan, b) Kualitas pekerjaan, c) Keandalan, d) Kehadiran / Ketepatan Waktu, e) Kemampuan bekerja sama.

#### **I.3.5 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Ila (2016) ialah cara membentuk kreativitas kepada tiap pegawai agar mencapai hasil target yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja para pegawai dinilai dari aksi seorang pemimpin.

#### **I.3.6 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Nadiya (2014), lingkungan kerja guna untuk membangun manajemen perusahaan yang nyaman.

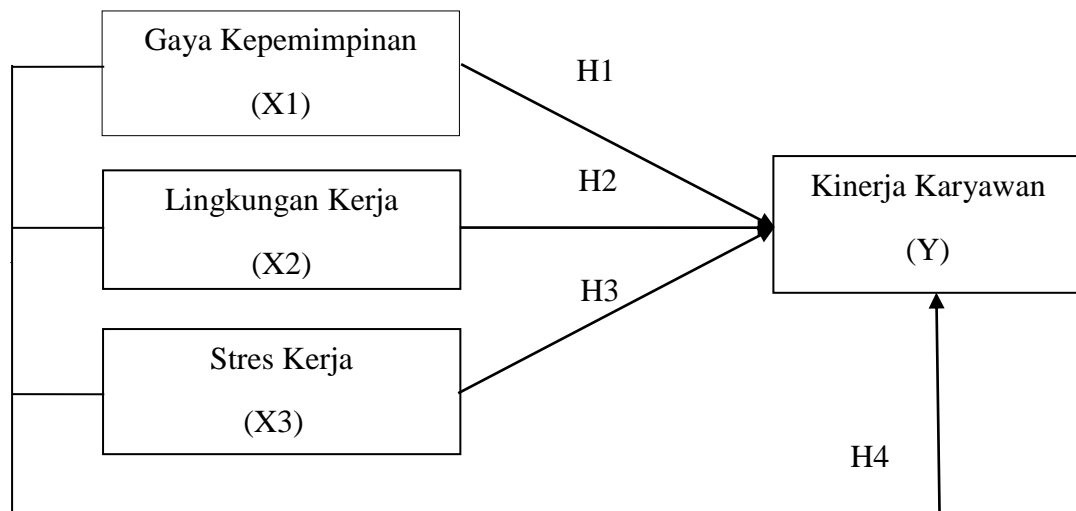
### I.3.7 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tallo (2015), seorang yang mengalami stress berdampak menurunkan kinerja bagi karyawan yang mengalaminya untuk itu setiap beban kiranya dapat dikurangi agar tidak terjadi stress kerja pada karyawan sehingga dapat membuat hasil yang tidak mengecewakan

### I.4 Kerangka Konseptual

Peneliti mengemukakan kerangka konseptual sesuai dengan latar belakang dan tinjauan pustaka ialah:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



### I.5 Hipotesis

Hipotesis dikemukakan sesuai kerangka konseptual yaitu :

- H1: Gaya kepemimpinan secara parsial relevan pada kapasitas pegawai
- H2: Lingkungan kerja secara parsial relevan pada kapasitas pegawai
- H3: Stres kerja secara parsial relevan pada kapasitas pegawai
- H4: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja relevan pada kapasitas pegawai