

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan (Rahmawati et al., 2021).

Dalam menghadapi beratnya tekanan persaingan seharusnya Indonesia telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak tiga puluh atau dua puluh tahun yang lalu karena hanya sumber daya manusia yang handal yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Cania (2014) menjelaskan bahwa sumber daya manusia diharapkan melalui ketrampilan, perilaku, dan sikap dapat mencapai kinerja yang dibutuhkan dalam organisasi. Namun apabila sebuah organisasi yang pencapaian kinerja pegawainya dihampir seluruh unit pelaksana menjadi belum maksimal. Sehingga

penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan. Karena kinerja suatu perusahaan merupakan modal, untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan dan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan professional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pemimpin, dimana harus memiliki sifat yang ideal dan baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang dalam organisasi sangat penting dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dari gaya kepemimpinan seorang baik dalam proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap karyawan atau bawahan penting agar tujuan perusahaan tercapai. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi (Heriyanti, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan dalam skala mulai dari otokratis melalui demokrasi hingga partisipatif untuk menunjukkan tingkat kewenangan dan keputusan yang membuat kekuatan pemimpin dan karyawan (Iqbal et al., 2015). Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual

terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Untuk menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan betapa manusia membutuhkannya pemimpin yang baik ada pendapat yang keras yang mengatakan bahwa dunia atau umat manusia pada hakekatnya hanya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni yang berstatus sebagai pemimpin. Demikian juga dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengarahan dari seorang pemimpin sangatlah penting terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan atau tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak, gairah pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi, maka dari itu suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan tersebut. Disinilah diperlukan figur kepemimpinan yang mampu berkomunikasi yang baik dan benar pada bawahannya, agar tujuan organisasi tetap terarah sesuai dengan perencanaan. Menurut Angayani (2016) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni yang akan memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Terry dalam buku Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pimpinan dalam organisasi harus dapat menciptakan integritas yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja pada bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal dan juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi (Sutrisna et al., 2023).

Untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada perusahaan yaitu bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan nya agar lebih baik. Untuk melihat proses awal kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung, maka peneliti melakukan pra survey kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung terhadap beberapa karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Kepemimpinan PT. Indomarco Prismatama Lampung
Periode Tahun 2019 – 2023**

Kriteria Penilaian	Nilai									
	2019	Target	2020	Target	2021	Target	2022	Target	2023	Target
Pengambilan Keputusan	70%	100%	67%	100%	65%	100%	80%	100%	78%	100%
Memotivasi	60%	100%	57%	100%	55%	100%	75%	100%	85%	100%
Komunikasi	74%	100%	72%	100%	70%	100%	77%	100%	75%	100%
Mengendalikan Bawahan	60%	100%	55%	100%	50%	100%	65%	100%	80%	100%

Kriteria Penilaian	Nilai									
	2019	Target	2020	Target	2021	Target	2022	Target	2023	Target
Tanggung Jawab	78%	100%	75%	100%	70%	100%	68%	100%	67%	100%
Mengendalikan Emosional	70%	100%	68%	100%	65%	100%	70%	100%	70%	100%

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Lampung, 2024.

Berdasarkan tabel diatas kepemimpinan yang ada di PT. Indomarco Prismatama Lampung yang dipimpin oleh seorang *chief of store* yang membawahi seorang *store senior leader*, *store junior leader*, dan *store crew boy/girl* membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga dapat menciptakan disiplin serta kinerja yang baik. Hal ini terlihat pada kriteria penilaian kepemimpinan PT. Indomarco Prismatama Lampung selama 5 tahun terakhir yang tidak mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja masih belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan kurang memberikan komunikasi diantara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan yang menyebabkan disiplin pegawai rendah dan berakibat menurunkan kinerja karyawan (Sutrisna et al., 2023).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena berpengaruh akan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisai yang akan ditentukan oleh kepemimpinan tersebut. Adapun mengenai lingkungan kerja, seperti adanya pembagian mengenai tugas di lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik samasama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan

lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal (Heriyanti, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department* (HRD), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Lampung dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung (Indomaret) Pada Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Target	Realisasi	Target yang belum tercapai
1.	2019	Rp. 6.240.000.000	Rp. 5.802.000.000	7%
2.	2020	Rp. 6.500.000.000	Rp. 5.946.000.000	4%
3.	2021	Rp. 7.240.000.000	Rp. 6.300.000.000	13%
4.	2022	Rp. 7.740.000.000	Rp. 6.024.000.000	23%
5.	2023	Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.114.000.000	27%

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Lampung, 2024.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung pada tahun 2019 target yang belum tercapai sebesar 7%, sementara pada tahun 2020 turun menjadi 4%, lalu kemudian naik pada tahun 2021 menjadi 13%, dan kemudian naik kembali pada tahun 2022 dan 2023 masing-masing 23% dan 27% target yang belum tercapai. Realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target penjualan tercapai, namun nyatanya target belum sepenuhnya tercapai, terutama sejak tahun 2020-2023 persentase target yang belum tercapai semakin meningkat. Hal ini diduga karena kurangnya karyawan dalam mempromosikan produk-produk yang tiap

bulannya diberikan diskon yang ditetapkan oleh perusahaan tapi tidak dijalankan, oleh karena itu standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan yang di harapkan, untuk itu pimpinan perlu memberikan umpan balik kepada karyawan agar lebih bisa memahami standar yang diharapkan perusahaan. Permasalahan lain yang dihadapi PT. Indomarco Prismatama Lampung adalah kurangnya kompetensi karyawan sehingga bisa dilihat masih banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target disetiap pekerjaan mereka seperti dalam mempromosikan produk yang dinilai masih belum efektif.

Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pimpinan mengambil keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, sedangkan bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu juga terdapat beberapa macam faktor lain yang membuat hal ini terjadi, seperti tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Sikap pimpinan terhadap bawahan kurang tegas dan bertanggung jawab, dapat dilihat dari caranya yang tidak terlalu mengawasi karyawan dilapangan pada saat bekerja (Afriansyah, 2021).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman, karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya (Maju, 2021).

Menurut Tanjaya (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik pun memiliki andil didalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pentingnya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dapat dihubungkan pengaruhnya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ada di PT. Indomarco Prismatama Lampung dirasa kurang sesuai dan kurang memadai. Namun disatu sisi pihak manajemen telah

menyediakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin diantaranya pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas bangunan yang aman, dan menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen yang baik. Namun disatu sisi berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan bagian store menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Penilaian Lingkungan Kerja di PT. Indomarco Prismatama Lampung

Faktor Lingkungan	Optimal	Tidak Optimal
1. Lingkungan Kerja Fisik		
- Pencahayaan	75%	25%
- Udara	60%	40%
- Ruang gerak	40%	60%
- Kebersihan	60%	40%
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Optimal	Tidak Optimal
- Hubungan karyawan dengan pimpinan	45%	55%
- Hubungan antar sesama karyawan	75%	25%

Sumber: Hasil Wawancara dengan karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung, 2024.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian store dimana hasilnya menurut penilaian karyawan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik perusahaan masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pertanyaan yang diberikan merupakan jenis pertanyaan dengan pilihan “Optimal” dan “Tidak Optimal” sebagai jawaban pada tiap-tiap indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dipertanyakan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja. Dimana Kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang nyaman, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya fasilitas atau alat-alat yang diperlukan saat bekerja seperti komputer dan printer serta kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Menurut Dhermawan (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologi dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Maju, 2021).

Stres kerja dapat menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu. Menurut Fajriansyah (2019) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, tergantung dari seberapa besar tingkat stress. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tingkat stress dengan kinerja yang di capai.

Menurut Utomo (2019) menyatakan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Arfani (2018) menyatakan stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Lantara dan Nusran (2019) stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan merugikan organisasi karena kinerja yang dihasilkan

juga akan menurun, hal tersebut terjadi karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan setiap karyawan (Afandi, 2018).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Indomarco Prismatama Lampung juga diketahui data atau fenomena yang terjadi dalam faktor-faktor stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Fenomena Stres Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Lampung

Variabel	Fenomena	Dampak
Lingkungan Fisik	Luas ruangan yang tidak nyaman dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan.	Ruang kerja yang memiliki luas yang terbatas, mengakibatkan ruang gerak dari karyawan terbatas, sehingga berdampak pada produktivitas kinerja yang menurun yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan.
Individu	Beban kerja, jam kerja karyawan dalam seminggu adalah 8 jam sehari dan 5 hari seminggu. Namun beban kerja yang ditanggung karyawan perminggunya rata-rata 45 jam. Hal ini disebabkan karena adanya penyesuaian dengan kantor pusat, dimana sebuah direktorat yang ada di pusat disesuaikan dengan sebuah divisi yang ada di kantor dengan target yang besar dan jumlah karyawan yang terbatas. Sehingga terjadi penumpukan beban tugas di tiap individu.	Besarnya tuntutan dari perusahaan dengan terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan menuntut karyawan harus bekerja melebihi waktu kerjanya, hal ini berdampak pada stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.
Kelompok	Hubungan dengan rekan kerja, Seringnya terjadi mis	Seringnya terjadi perbedaan pendapat antar rekan kerja

Variabel	Fenomena	Dampak
	komunikasi antar rekan kerja maupun antar pimpinan dan karyawan menimbulkan konflik kerja. Biasanya konflik diawali dengan salahnya persepsi antar rekan kerja bila komunikasi dilakukan melalui media whatsapp, koordinasi yang kurang juga sering menimbulkan konflik kerja dalam tim.	maupun antar karyawan dengan pimpinan yang dikarenakan kurangnya komunikasi dan koordinasi antar rekan kerja atau antar karyawan dengan pimpinan, yang pada akhirnya terjadi hubungan yang renggang antar sesama karyawan, berdampak pada stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.
Organisasi	Dalam waktu kurang lebih 6 bulan terjadi 2 kali pergantian pimpinan, oleh karena itu kebijakanpun berubah seiring dengan perubahan pimpinan. Pola kerja dan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan yang lama dengan pimpinan baru berbeda sehingga menimbulkan tekanan karyawan dan memicu adanya konflik.	Adanya perubahan kebijakan dalam rentan waktu yang dekat, keputusan pimpinan yang sering berubah, berdampak pada stress kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Lampung, 2024.

Berdasarkan hasil observasi diatas menunjukkan bahwa fenomena stres kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja. Namun terdapat permasalahan lain yaitu salah satunya pada bagian penagihan kredit, karyawan merasa berat karena penempatan tugas tidak sesuai dengan asalnya, ada karyawan yang mendapat tugas jauh dari rumah asalnya. Karyawan juga kadang-kadang harus menggunakan uang sendiri supaya tidak kena penalti dari perusahaan karena tidak mencapai target yang ditentukan.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200m². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di Ancol, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama diindonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari sumatera, jawa, madura, bali, lombok, Kalimantan dan sulawesi. Visi perusahaan adalah meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah mudah dan hemat.

PT. Indomarco Prismatama merupakan salah satu perusahaan yang memberikan kesempatan kepada setiap orang yang ingin mendirikan sebuah toko yang di sebut dengan Indomaret terdapat juga di Provinsi Lampung. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD (*Human Resources Departement*) perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5 Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung

No.	Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
1.	Stres Kerja	10	33,3%
2.	Lingkungan Kerja	9	30,0%
3.	Gaya Kepemimpinan	7	23,2%
4.	Konflik Antar Rekan Kerja	5	16,6%
5.	Jenis Pekerjaan	4	13,3%

Sumber: Hasil pra survey beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung, 2024.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan 1 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 10 jawaban, kemudian lingkungan kerja menduduki posisi kedua dengan 9 jawaban, diikuti gaya kepemimpinan dengan 7 jawaban, konflik antar rekan kerja dengan 5 jawaban dan jenis pekerjaan dengan 4 jawaban.

Dari hasil pra survey menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan sehingga menimbulkan stress bagi karyawan, karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu itu berada. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang,

mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik (Maju, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan Saputro (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Yuliana dan Supardi (2019), Putra dan Wijaya (2019), Dharmayasa dan Adnyani (2020), Wirya dan Andiani (2020), Handayani (2020) dan Kistanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data diatas, maka permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung?

3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi penelitian dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama menempuh

pendidikan di perkuliahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi bahan referensi dan pembandingan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Indomarco Prismatama Lampung dalam menentukan kebijakan dan strategi pengambilan keputusan dalam program-program peningkatan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang efektif.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data kuantitatif. Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil pembahasan.