

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bagi aktivitas perusahaan, SDM (Sumber daya manusia) termasuk unsur yang penting. Walaupun sekarang ini dikatakan zaman dimana segala kegiatan manusia sedikit banyak telah berganti dengan mesin, namun faktor SDM tetap menjadi faktor yang dikatakan penting untuk seluruh organisasi dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secanggih-canggihnya peralatan yang tersedia serta digunakan dalam suatu perusahaan untuk produksi, tidak dapat berpengaruh banyak serta kurang maksimal tanpa bantuan manusia dalam pengoperasiannya. SDM memiliki hubungan yang erat bagi perusahaan oleh karenanya seringkali timbul masalah dalam sebuah lingkungan kerja. Diantara masalah itu yakni terbentuknya tenaga kerja secara produktif (Zuana, dkk, 2017:20).

Setiap individu yang menjalankan kegiatan di suatu perusahaan, adalah sumber daya yang memiliki cara untuk berpikir, bersikap, dan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dalam setiap individunya. Kondisi ini merupakan permasalahan yang bisa dikatakan sulit untuk sebuah perusahaan. Perusahaan juga diharapkan mampu memperhatikan SDM yang dikelola. Sebab jika pengelolaan SDM kurang baik maka akan menimbulkan beberapa permasalahan, antara lain yaitu: timbulnya rasa tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dipengaruhi oleh seorang pimpinan dalam suatu perusahaan, karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, adanya rasa tidak nyaman di lingkungan kerja, adanya rasa emosi yang kurang bisa dikendalikan oleh karyawan saat menjalankan tugasnya dalam bekerja, dan lain-lain. Beberapa permasalahan

yang muncul akan menimbulkan dampak terhadap kelancaran kegiatan di perusahaan dalam mewujudkan suatu tujuan.

Persaingan antar perusahaan pada era sekarang menjadi sangat ketat. Setiap perusahaan diharapkan bisa memanfaatkan sumber daya manusia sebagaimana mestinya. Perusahaan membutuhkan strategi yang kreatif supaya tujuan bisa dicapai secara baik. Perusahaan pun perlu bersiap agar berlomba dalam persaingan bisnis yang makin ketat dan kuat, serta perusahaan diwajibkan memiliki strategi manajemen yang baik. Setiap karyawan juga wajib mempunyai kualitas yang baik dalam menjalankan tugasnya. SDM juga mempunyai peran pada perusahaan secara penting serta pengaruh utama pada kegiatan di sebuah organisasi perusahaan, baik secara individu maupun secara berkelompok. Manusia menjadi sumber daya yang penting di perusahaan, tanpa adanya manusia di sebuah perusahaan akan mempersulit dalam pengembangan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat suatu perusahaan yang bergerak di bidang alat komunikasi yang sedang berusaha mewujudkan komitmen terhadap kualitasnya. Perusahaan tersebut adalah PT. Solusi Sukses Sejati yang memiliki beberapa *store* bernama D'Gadget Store yang mana merupakan *dealer* resmi Samsung, dengan status sebagai Samsung *Excellent Partner*. Dan juga menyediakan *smartphone* dari vendor-vendor terkenal lainnya seperti Oppo, Vivo, Xiaomi, Realme dan Apple. D'Gadget Store telah bergerak di bidang alat komunikasi digital meliputi *smartphone*, tablet, dan perangkat IT lainnya sejak 2013. D'Gadget Store telah menjadi usaha berbadan hukum dengan nama PT. Solusi Sukses Sejati. Dengan semangat untuk menciptakan hubungan bisnis yang sehat dengan para pelaku usaha lainnya, PT. Solusi Sukses Sejati telah mendapat pengukuhan sebagai

pengusaha kena pajak, sehingga para pelanggan dan rekanan bisnis dapat melaporkan pembelian produk dalam pelaporan perpajakan. PT. Solusi Sukses Sejati beralamat di Jalan Pemuda nomor 27-31, *World Trade Centre Building* Lantai Dasar Ruang 105, Surabaya.

Dengan situasi lingkungan kerja secara baik serta membuat kenyamanan para karyawannya juga bisa menaikkan semangat serta kinerja karyawan yang menjadi semakin baik. sehingga bisa membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang rapi dan bersih juga dapat menjadikan karyawan memiliki rasa tenang dalam bekerja dan rasa sehat pada diri karyawan. Kuran baiknya lingkungan kerja karyawan dan kurang menyenangkan bisa memberi pengaruh negatif kepada karyawannya, sehingga produktivitas karyawan menjadi menurun. Permasalahan tersebut menimbulkan rasa yang kurang nyaman pada setiap karyawan dan karyawan akan merasa terganggu atas pekerjaan itu oleh karenanya tidak bisa maksimal saat menjalankan tugasnya.

Hal tersebut senada dengan opini yang diungkap oleh Sedarmayanti (dalam Zuana, dkk, 2017:27) bahwa manusia bisa menjalankan kegiatan secara baik, agar dapat dicapai sebuah hasil seoptimal mungkin, jika diantaranya mendapat dukungan dari keadaan lingkungan yang tepat. Selain itu, Zuana, dkk (2017:2) mengemukakan bahwa walaupun tidak masuk dalam variabel penelitian, namun kemampuan kerja karyawan juga memberi kontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Sebagai usaha peningkatan produktivitas kerja para karyawan agar mendapatkan hasil kerja secara baik, selain dibutuhkan perubahan, yang tidak

kalah pentingnya adalah menggerakkan karyawan. Tugas menggerakkan merupakan salah satu tugas seorang pimpinan.

Stres adalah keadaan fisik dan mental yang secara langsung mempunyai hubungan serta memberikan dampak pada produktivitas individu secara negatif, terkait kesehatan personal, keefektifan, kualitas kerja (Gill, 2017). Stres kerja ialah konseptualisasi seseorang atas reaksi di setiap pekerjaannya terhadap lingkungan yang ada didepannya, mencakup dengan adanya sebuah ancaman yang akan ditemui karyawan dalam pekerjaannya. Stres kerja bisa mendatangkan dampak yang membahayakan. Karena itu, stres seharusnya mempunyai keterbatasan yang bisa dicadangkan selaku bagian atas fungsi strategis (Savery, 2017). Adapun diantara fungsi yang bisa membuat stres kerja pada karyawan berkurang yaitu lewat upaya menjalin komunikasi secara baik antara pimpinan maupun dengan karyawan lainnya (Tracy, 2017).

Produktivitas karyawan merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk dengan memperlihatkan hubungan dari hasil kerja dengan waktu yang diperlukan dalam memunculkan suatu prouduk Adapun beberapa hal yang memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kualitas sebuah perusahaan yang utama pada unsur sumber daya manusia. Hal penting yang dapat membawa suatu perubahan pada tujuan perusahaan yakni karyawannya.

Walaupun terdapat fasilitas yang bagus disebuah perusahaan, apabila sumber daya manusia belum mempunyai tenaga kerja yang baik juga lingkungan kerja yang nyaman, karenanya fasilitas tersebut merupakan suatu hal yang sia-sia. Penjabaran ini senada riset yang dihasilkan Chandrasekar, (2017:39) yang mana ada sebah keadaan yang tidak bisa dipahami karyawan yang berhubungan dengan fasilitas serta kenyamanan ketika melaksanakan pekerjaannya. Apabila

keduanya kurang bisa dipenuhi, akibatnya kepuasan dan pencapaian kerja yang baik tidak bisa diwujudkan.

Berdasar penjelasan yang ada, penelitian ini bertujuan guna melengkapi dan menemukan jawaban, tentang hubungan karyawan dengan pimpinannya, dengan lingkungan kerja, serta stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengannya dimaksudkan penulis agar melaksanakan penelitian dengan judulnya **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Solusi Sukses Sejati Di Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Sukses Sejati?
2. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Sukses Sejati?
3. Apakah yang paling dominan, antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Sukses Sejati?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Guna menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Sukses Sejati.

2. Guna menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Sukses Sejati.
3. Guna menganalisis yang paling dominan, antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Solusi Sukses Sejati.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian yang dihasilkan harapannya bisa dijadikan sebagai bahan masukan serta memberikan gambaran atas pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Solusi Sukses Sejati di Surabaya agar dapat memenuhi evaluasi terhadap produktivitas karyawan serta melakukan rencana tertentu agar dapat mempertahankan kualitas kinerja karyawannya.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian yang dihasilkan juga harapannya bisa melengkapi kajian empiris yang sudah ada dan mendapatkan ilmu pengetahuan mengenai hasil penelitian yaitu berkenaan, pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Solusi Sukses Sejati di Surabaya.