

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu organisasi maupun perusahaan juga mengharapkan sumber daya manusia yang mampu dan terampil untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktifitas organisasi.

Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik dapat memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu organisasi, karena mempunyai kontribusi terbesar terhadap kemajuan dan pencapaian organisasi atau perusahaan. Maka dari itu perlu diberikan perhatian lebih untuk karyawan dari perusahaan, agar kinerja karyawan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Sumber daya manusia adalah asset yang memiliki andil paling besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat

tujuan organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika dalam implementasinya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Di sisi lain, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, motivasi kerja juga sangat penting bagi karyawan karena dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga menjadi Sebagian faktor yang sangat penting karena diharapkan setiap karyawan mau bekerja lebih giat untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Maka dari itu hal ini dapat menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Selain motivasi kerja juga adanya gaya kepemimpinan yang memiliki peran andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara seorang pemimpin memimpin dan mengelola kelompok atau organisasi. Menurut Zainal dkk (2017:42) gaya

kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Kemudian dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar pada pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Keadaan lingkungan kerja di sekitar para pekerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja dimana pekerja memiliki rekan kerja yang solid dan mampu bekerjasama dengan baik agar pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

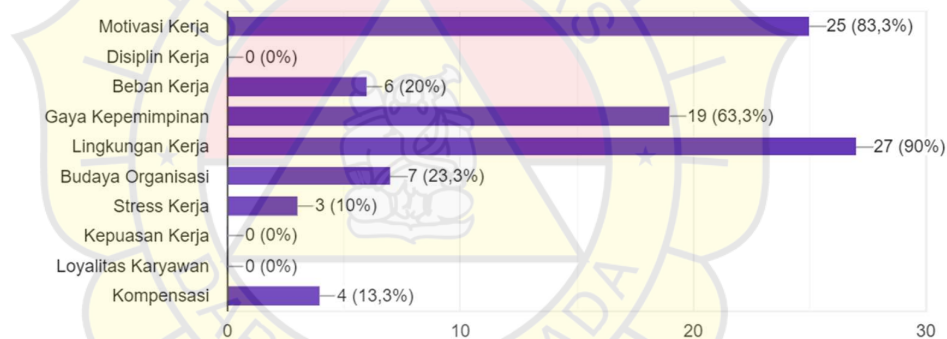
Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan terpenuhinya harapan

perusahaan. Perusahaan harus mampu mengetahui apa saja faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagai mitra pengembangan solusi automasi proses bisnis perusahaan Berbasis teknologi informasi (TI), PT. Multipolar Technology Tbk yang merupakan anak perusahaan dari PT. Multipolar Tbk yang berdiri pada 04 Desember 1975, merupakan perusahaan *System Integrator* terkemuka di Indonesia dan merupakan mitra terpercaya untuk transformasi digital bisnis. PT. Multipolar Technology Tbk terus mengukuhkan posisinya sebagai *system integrator* terkemuka di Indonesia, yang merupakan mitra terpercaya dalam perencanaan, perancangan, dan Pengembangan teknologi digital inovatif dan transformasi bisnis. PT. Multipolar Technology Tbk menyediakan layanan dan solusi TI komprehensif yang mampu mendorong keunggulan kompetitif pelanggannya.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan layanan terbaik bagi pelanggan. MLPT terus mengembangkan keahlian dan keterampilan dengan mengadopsi teknologi terkini, mulai dari infrastruktur, integrasi sistem, solusi bisnis, *managed services*, hingga layanan pengelolaan data center. Sinergi yang kuat dengan anak usaha – PT Visionet Data Internasional atau VisioNet (VDI) yang berfokus di digital IT *managed services* – juga terus dibangun.. Hal ini menunjukkan perusahaan mampu melakukan efektivitas dan efisiensi kerja dimana karyawan dapat memberikan kontribusi positif dalam melakukan pekerjaan sesuai target dan harapan perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, stress kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kompensasi. Kuesioner pra survey diisi oleh 30 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



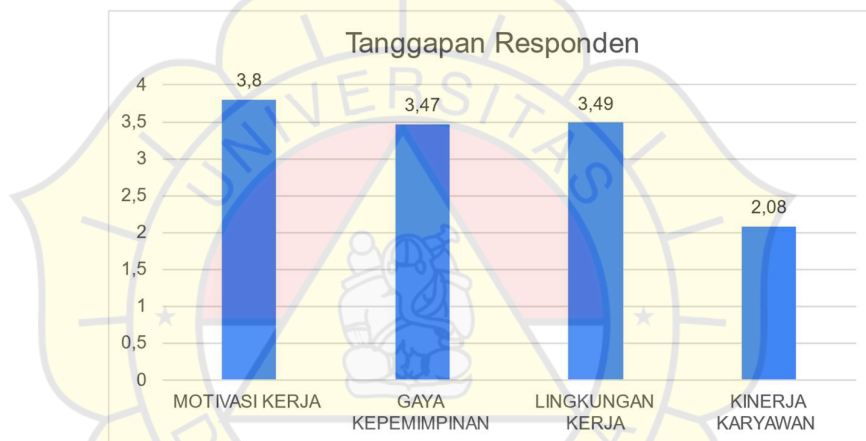
Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1. 1 Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut data di atas, dapat diartikan bahwa hasil data yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT. Multipolar Technology Tbk mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan masing-

masing presentase yaitu motivasi kerja 83,3%, gaya kepemimpinan 63,3% dan lingkungan kerja 90%.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Multipolar Technology Tbk sebagai penelitian awal, berikut tanggapan responden mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di PT. Multipolar Technology Tbk**

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 3,8 yang berarti keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja sangat tinggi, selanjutnya intepretasi nilai gaya kepemimpinan rata-rata 3,47 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan sudah tinggi, kemudian ada intepretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,49 yang berarti dari keseluruhan

responden setuju bahwa lingkungan kerja sangat baik, serta interpretasi nilai kinerja karyawan sebesar 2,08 yang artinya kinerja yang dilaksanakan pada PT. Multipolar Technology Tbk masih rendah. Dalam hasil wawancara dengan HRD PT. Multipolar Technology Tbk, dapat disimpulkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Multipolar Technology Tbk ini terjadi karena adanya penurunan tingkat *Achievement* di Tahun 2022.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk dan apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk”**.

## **1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, terdapat permasalahan yang dihadapi, dan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PT. Multipolar Technology Tbk sangat tinggi, namun kinerja karyawan masih rendah.
2. Gaya kepemimpinan di PT. Multipolar Technology Tbk cukup bagus, namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Lingkungan kerja di PT. Multipolar Technology Tbk cukup memadai, namun kinerja karyawan masih rendah.

### **1.2.2. Batasan Masalah**

Berdasarkan Penjelasan latar belakang penelitian yang Berkaitan dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Populasi yang ada dalam penelitian dibatasi pada karyawan dari PT. Multipolar Technology Tbk.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang di atas, Adapun perumusan masalahnya yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini di antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multipolar Technology Tbk?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini apabila berdasarkan pada rumusan masalah yang ada di atas, yaitu:



1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipolar Technology Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipolar Technology Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipolar Technology Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipolar Technology Tbk.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kinerja perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja.
  - b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam Pengembangan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini.
2. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan wawasan mengenai faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja

karyawan di perusahaan PT. Multipolar Technology Tbk yang bergerak di bidang *system integrator*, dan diharapkan dapat menjadi sarana Pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis.

- b. Mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan, sehingga bisa menjadi referensi bagi semua pihak.

