

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya disini kaitannya dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Karyawan memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi, di dalam suatu organisasi karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan itu sendiri. Oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Edison dkk, (2019:188). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang meningkat akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. PT. Digital

Promosi Indonesia sangat berharap sumber daya manusianya memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Tabel 1.1

Key Performance Indicator PT. Digital Promosi Indonesia

No	Key Performance Indicator	Bobot	Pencapaian		
		%	2019	2020	2021
1	Ketepatan waktu mengumpulkan laporan pembelian alat-alat	15%	14,5	13,7	13,5
2	Pengerjaan sesuai waktu yang ditentukan	20%	20	19,4	18,7
3	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.	20%	19,5	19	18,5
4	Kedisiplinan	30%	29,5	29	28,5
5	Ketelitian dalam mencatat laporan keuangan	15%	14,7	14,5	14
		100%	98,2%	95,6%	93,2%

Sumber : Laporan Sumber Data PT. Digital Promosi Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 yaitu tabel *Key Performance Indicator* menunjukkan bahwa dari tahun 2019 memperoleh 98,2%, tahun 2020 memperoleh 95,6%, dan pada tahun 2021 memperoleh 93,2%. Dari hasil tersebut terindikasi bahwa PT. Digital Promosi Indonesia dalam tiga tahun berturut-turut mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan.

Setelah peneliti melihat hasil *Key Performance Indicator* yang diperoleh dari Dept. HRD PT. Digital Promosi Indonesia bahwa ada terjadinya masalah terhadap pencapaian kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian guna untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi sehingga pencapaian kinerja pada PT. Digital Promosi Indonesia mengalami penurunan berturut-turut.

Tabel 1. 2

Pra Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

No	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	Hasil
1	Kompensasi	1
2	Gaya Kepemimpinan	5
3	Displin Kerja	1
4	Komunikasi	-
5	Kompentensi	1
6	Lingkungan Kerja	7
7	Motivasi Kerja	4
8	Kepuasan Kerja	1
Total		20

Sumber: diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra penelitian, peneliti memperoleh bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Digital Promosi Indonesia Jakarta yaitu yang pertama Lingkungan Kerja, yang kedua Gaya Kepemimpinan dan ketiga Motivasi Kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat di perhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Digital Promosi Indonesia Jakarta menunjukkan hasil pra survey terkait dengan lingkungan kerja dapat ditunjukkan dalam tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan teman kerja	16	4	20
2	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan	9	11	20
3	Saya merasakan sirkulasi udara diruang kerja saya cukup baik	15	5	20
4	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja.	12	8	20
5	Lingkungan kerja saya membantu saya jika tidak atau kurang mengerti tugas yang diberikan pimpinan.	14	6	20

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 yang merupakan hasil dari kuesioner pra penelitian variabel Lingkungan Kerja yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 responden, terdapat fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu “hubungan kerja

yang harmonis dengan atasan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 9 responden dan jawaban “Tidak” sebanyak 11 responden. Disamping itu masih ada yang menjawab “Tidak” terkait hubungan kerja dengan teman kerja sebanyak 4 responden, sirkulasi udara diruang kerja sebanyak 5 responden, ruang kerja yang nyaman untuk bekerja sebanyak 8 responden dan kurang mengerti tugas yang diberikan pimpinan sebanyak 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih ada beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan untuk diperhatikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal itu dapat dikatakan karena dalam sebuah organisasi profit ataupun organisasi non-profit. Gaya Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting, disamping peranannya untuk mengambil keputusan, peranan kepemimpinan juga sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan juga kondusif serta mampu berbaur dengan para karyawan guna menciptakankenyamanan kerja bagi setiap karyawan. Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memperdayakan sumber daya manusianya secara optimal, dengan begitu gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Maxwel (dalam Muhammad Busro 2018:7) gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-

sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Gaya kepemimpinan juga dapat membuat karyawan menjadi termotivasi karena pimpinan memiliki sifat-sifat yang mampu mengarahkan dan memperdayakan karyawan dengan baik, sehingga mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik pula.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Digital Promosi Indonesia Jakarta menunjukkan bahwa hasil pra survey terkait dengan gaya kepemimpinan dapat ditunjukkan dalam tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Pemimpin selalu memprioritaskan ide bawahannya	12	8	20
2	Pemimpin selalu memberikan perintah kepada bawahan	13	7	20
3	Pemimpin selalu mengawasi bawahan yang bekerja	12	8	20
4	Pemimpin dan bawahan saling bekerja sama	11	9	20
5	Pemimpin memberikan bawahannya waktu untuk memberikan pendapat	9	11	20

Sumber : data diolah peneliti 2023

Dari Tabel 1.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey pada PT Digital Promosi Indonesia menunjukkan bahwa pada pertanyaan “Pemimpin memberikan bawahannya waktu untuk memberikan pendapat” dengan jawaban “Ya” sebanyak 9 responden dan jawaban “Tidak” sebanyak 11 responden. Disamping itu masih ada yang menjawab “Tidak” terkait pemimpin selalu memprioritaskan ide bawahannya sebanyak 8 responden, Pemimpin selalu

memberikan perintah kepada bawahan sebanyak 7 responden, Pemimpin selalu mengawasi bawahan yang bekerja sebanyak 8 responden, dan Pemimpin dan bawahan saling bekerja sama sebanyak 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masih ada beberapa fenomena yang menjadi perhatian bagi pimpinan dalam menjalankan gaya kepemimpinannya.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo dalam Belty Juliyanti (2020) motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Penelitian sebelumnya Ni Luh Indah Armantari (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Digital Promosi Indonesia Jakarta menunjukkan bahwa hasil pra survey terkait dengan motivasi kerja dapat ditunjukkan dalam Tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Tanggung jawab yang saya terima selama ini telah sesuai	15	5	20
2	Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target	12	8	20
3	Pimpinan bijaksasna dalam mengawasi pekerjaan	16	4	20
4	Saya merasa pimpinan di instansi kurang memotivasi	7	13	20

Sumber : data diolah peneliti 2023

Dari Tabel 1.5 di atas bahwa hasil dari pra survey pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta memperlihatkan bahwa pertanyaan “Saya merasa pimpinan di

instansi kurang memotivasi” dengan jawab responden “Ya” sebanyak 7 responden dan menjawab “Tidak” sebanyak 13 responden. Disamping itu masih ada yang menjawab “Tidak” terkait tanggung jawab yang saya terima selama ini telah sesuai sebanyak 5 responden, mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target sebanyak 8 responden, dan pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan sebanyak 4 responden. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan, tentunya dengan dorongan dan feedback dari pihak perusahaan.

Disamping adanya fenomena masalah di atas, masih ada beberapa perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat ditunjukkan:

Disamping terdapat fenomena masalah diatas, masih terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Haby Bagus Prasety dkk (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muhammad Ikrom (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dkk (2018) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sayu Titah Nabilah (2020) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Majid (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian yang dilakukan Erwin dkk (2019) motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
4. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
- d. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
- e. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
- f. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?
- g. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Digital Promosi Indonesia Jakarta?

D. Manfaat Penulisan

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja , gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan dapat memberikan motivasi kepada perusahaan.

2. Bagi Penulis

Untuk dapat membandingkan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dengan melaksanakan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada lingkungan kerja ,gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Untuk menambah pengetahuan bagi semua pihak dalam memahami aplikasi di dalam dunia nyata serta memberikan informasi kepada rekan- rekan mahasiswa yang sedang melakukan penelitian atau kajian dengan topik yang sama atau sejenis. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.