

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia bisnis. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Simbolon (2024) menyebutkan bahwa SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi aset yang berharga, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian organisasi terkait pengembangan sumber daya manusia. Hal ini, pada gilirannya, mendukung kinerja karyawan untuk memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia Menurut Sani & Komala (2024) merupakan penggerak utama dalam organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal serta diberikan perhatian lebih dengan memenuhi hak-haknya. Selain itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang teruji dalam hal kemampuan dan keterampilan, loyal kepada perusahaan, serta bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pane & Sitorus (2019) menyebutkan keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

Jika perusahaan gagal menyikapi hal tersebut, maka hal itu dapat berdampak pada terhambatnya kelangsungan kegiatan perusahaan. Syafe'i *et al.* (2021) menyebutkan bahwa dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Setiap

perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam memajukan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa peran karyawan, perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Karena karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya (Febbyani & Masman, 2019).

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, maupun daya saing perusahaan. Sama halnya dengan ini menurut Fahraini & Syarif (2022) kinerja karyawan dapat dikatakan semakin baik di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa kemampuan individu, motivasi, komitmen, serta sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan faktor eksternal mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan peluang pengembangan karir.

PT. Millennium Pharmacon International Tbk. Kantor pusat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk farmasi, suplemen makanan, dan alat kesehatan dengan cakupan seluruh Indonesia. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1952 di Jakarta sebagai NVPD Soedarpo Corporations dan berubah nama menjadi PT. Millennium Pharmacon International Tbk, beroperasi dengan 36 kantor cabang dan 1 kantor gudang pusat.

Sebelum peneliti melakukan pra survey terhadap sebuah masalah atau fenomena variabel, peneliti terlebih dahulu melakukan pra survey sebagai dasar pemilihan variabel-variabel untuk menentukan judul. Dari pra survey tersebut, diperoleh hasil yang menjadi landasan untuk survey lebih lanjut.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Pemilihan Variabel

No	Variabel	Jumlah	Sampel
1	Kinerja Karyawan	10	20
2	Kepuasan Kerja	2	20
3	Disiplin Kerja	4	20
4	Motivasi Kerja	2	20
5	Turnover Intention	2	20
6	Budaya Organisasi	1	20
7	Lingkungan Kerja	6	20
8	Gaya Kepemimpinan	6	20
9	Kompensasi	10	20
10	Beban Kerja	3	20
11	Komunikasi	4	20
12	Motivasi Kerja	1	20
Jumlah		57	240
Persentase		(23,75%)	

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil pra survey variabel yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 karyawan Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk dengan memberikan beberapa kuesioner yang terdiri dari 12 variabel dan menunjukkan bahwa responden diminta untuk memilih satu variabel dependen dari total 5 variabel dan memilih satu variabel independent yang telah dibagikan. Hasil pra survey tersebut terdapat 10 responden memilih kinerja karyawan, 2 responden memilih kepuasan kerja, 4 responden memilih disiplin kerja, 2 responden memilih motivasi kerja, 2 responden memilih turnover intention, 1 responden memilih budaya organisasi, 6 responden memilih lingkungan kerja, 6 responden memilih gaya kepemimpinan, 10 responden memilih kompensasi, 3 responden memilih beban kerja, 4 responden memilih komunikasi, dan 1 responden memilih motivasi kerja.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk antara lain faktor Gaya Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Tabel 1. 2 Key Performance Indicator Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk

No	Key Performance Indicator		Bobot	Pencapaian (Point)		
				2021	2022	2023
1	Financial	Revenue	5%	3,48	3,56	3,71
		Opex	5%	0,00	0,00	0,00
		Profit Before Tax	5%	4,43	4,52	4,60
		Finance Costs	5%	5,00	5,00	5,00
2	Customer	Employee Engagement Survey (EES)	5%	4,42	3,91	3,10
		Customer Satisfaction Index (CSI)	5%	4,31	4,33	4,44
3	Integrated Business Planning	Pencapaian Sales	10%	8,63	7,13	4,27
		Pencapaian Collection	10%	7,67	7,77	7,81
		Penambahan Outlet	10%	7,60	7,73	7,84
		Penambahan Principal	10%	7,38	7,49	7,62
		Zero Accident	10%	10,00	10,00	10,00
		Aging Inventory	10%	7,45	7,58	7,80
4	Legal and General	Training Hours	5%	3,87	3,92	4,11
		Increase Competency	5%	4,28	4,35	4,40
			100%	78,52	77,29	74,70

Sumber: Laporan Sumber Data Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk

Berdasarkan Tabel 1.2 *Key Performance Indicator* Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk. menunjukkan bahwa dari tahun 2021 memperoleh 78,52, tahun 2022 memperoleh 77,29, tahun 2023 memperoleh 74,70. Dari hasil tersebut terindikasi bahwa Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk. dalam tiga tahun berturut-turut mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan.

Penulis dalam melakukan survey kinerja karyawan menerapkan *standard* kinerja sesuai *Key Performance Indicator* perusahaan adalah minimal 75%, maka dalam survey kinerja karyawan ini yang akan diangkat sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam tulisan ini adalah <75%.

Melalui data pra survey yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa adanya fenomena yang terjadi pada Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	16 (80%)	4 (20%)	20
2	Saya selalu bekerja dengan jujur dan dipercaya oleh rekan kerja serta atasan	17 (85%)	3 (15%)	20
3	Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi semua peraturan perusahaan	13 (65%)	7 (35%)	20
4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas untuk mengurangi kesalahan	18 (90%)	2 (10%)	20
5	Saya mengambil inisiatif untuk bertindak tanpa harus menunggu perintah dari atasan	15 (75%)	5 (25%)	20
	Jumlah	79	21	100
	Persentase	79%	21%	

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 diatas berdasarkan pra survey yang dilakukan 20 orang karyawan Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk pada pernyataan pertama terdapat 16 responden (80%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa sudah berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sedangkan 4 responden (20%) menyatakan tidak setuju bahwa belum berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, pernyataan kedua terdapat 17 responden (85%) yang menyatakan setuju sudah bekerja dengan jujur dan dapat dipercaya oleh rekan kerja serta atasan sedangkan 3 responden (15%) menyatakan tidak setuju belum bekerja dengan jujur dan dapat dipercaya oleh rekan kerja serta atasan, pernyataan ketiga terdapat 13 responden (65%) menyatakan setuju sudah hadir tepat waktu dan mengikuti semua peraturan perusahaan sedangkan 7 responden (35%) menyatakan tidak setuju tidak hadir tepat waktu dan mengikuti semua peraturan perusahaan, pernyataan keempat terdapat 18 responden (90%) menyatakan setuju bahwa karyawan sudah teliti dalam mengerjakan tugas sehingga dapat meminimalisir kesalahan sedangkan 2 responden (10%) menyatakan tidak setuju tidak teliti dalam

mengerjakan tugas, pernyataan yang terakhir yaitu terdapat 15 responden (75%) menyatakan setuju karyawan sudah berinisiatif untuk mengambil tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan sedangkan 5 responden (25%) tidak setuju menyatakan karyawan tidak ada inisiatif untuk mengambil tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 21 (21%) pernyataan yang menyatakan Tidak Setuju yang artinya kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk belum memuaskan dan belum mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan belum mampu untuk hadir tepat waktu, serta kurangnya inisiatif dalam mengambil tindakan tanpa menunggu arahan dari atasan. Sedangkan 79 (79%) pernyataan yang menyatakan Setuju yang artinya karyawan sudah mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan karyawan juga menunjukkan ketelitian dalam menyelesaikan tugas serta memiliki kejujuran yang baik dalam menjalankan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut perlu perhatian dari perusahaan agar kinerja karyawan tidak menurun, Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan gaya kepemimpinan. Menurut Sani & Komala (2024) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada karyawannya dapat mendorong peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, serta meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, dimana karyawan merasa didukung dan dihargai.

Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian, pimpinan tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Hubungan yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan bawahan akan menciptakan kepercayaan dan kolaborasi yang lebih baik. Selain itu, pemimpin yang menunjukkan empati dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan setiap individu. Melalui komunikasi yang jujur dan dukungan yang konsisten, pemimpin mampu membangun tim yang solid dan mampu bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini akan menciptakan rasa memiliki di antara karyawan, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi.

Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak positif tidak hanya pada kinerja tim, tetapi juga pada pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Menurut Adriyanti *et al.* (2023) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Dengan begitu, organisasi dapat beradaptasi lebih baik dalam menghadapi perubahan, memastikan keberlanjutan pencapaian visi jangka panjang, serta menciptakan nilai tambah yang berkesinambungan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Gaya kepemimpinan di Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Pimpinan sering membuat keputusan tanpa melibatkan pendapat bawahan	17 (85%)	3 (15%)	20
2	Pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk membuat keputusan	14 (70%)	6 (30%)	20
3	Pimpinan dan bawahan bersama-sama membuat keputusan penting	15 (75%)	5 (25%)	20
4	Pimpinan tidak memberi kesempatan bagi bawahan untuk memberikan pendapat	18 (90%)	2 (10%)	20
5	Pimpinan menghargai saran bawahan sebelum membuat keputusan	10 (50%)	10 (50%)	20
	Jumlah	74	26	100
	Persentase	74%	26%	

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 diatas berdasarkan pra survey yang dilakukan 20 orang karyawan Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk pada pernyataan pertama terdapat 17 responden (85%) karyawan menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan pendapat dari bawahan sedangkan 3 responden (15%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan jarang membuat keputusan sendiri tanpa meminta pendapat dari bawahan, pernyataan kedua terdapat 14 responden (70%) yang menyatakan setuju pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri sedangkan 6 responden (30%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan kurang memberi kebebasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, pernyataan ketiga terdapat 15 responden (75%) menyatakan setuju bahwa pimpinan dan bawahan bekerja sama dalam membuat keputusan penting sedangkan 5 responden (25%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan dan bawahan kurang bekerja sama dalam membuat keputusan penting, pernyataan keempat terdapat 18 responden (90%) menyatakan setuju bahwa pimpinan tidak memberi kesempatan bagi bawahan untuk memberikan masukan atau ide sedangkan 2 responden (10%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan selalu memberi kesempatan bagi bawahan untuk memberikan masukan atau ide, pernyataan terakhir yaitu terdapat

10 responden (50%) menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu mendengarkan dan menghargai saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan sedangkan 10 responden (50%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan kurang mendengarkan dan menghargai saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 26 (26%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju yang artinya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk belum optimal dan belum memuaskan para karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kepemimpinan yang diterapkan belum dapat memenuhi harapan para karyawan. Sedangkan 74 (74%) pernyataan yang menyatakan setuju yang artinya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk sudah dianggap memadai oleh beberapa karyawan dan dapat membantu karyawan dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat pada kompensasi. Menurut Wonda & Walangitan (2022) Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai upah atas jasanya. Kompensasi dapat berupa gaji serta insentif tambahan seperti bonus, tunjangan, dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai, jika harapan tersebut terpenuhi maka karyawan akan senantiasa meningkatkan semangat kerjanya (Fahraini & Syarif, 2022).

Kompensasi di Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan	16 (80%)	4 (20%)	20
2	Saya merasa insentif perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja	15 (75%)	5 (25%)	20
3	Saya mendapatkan asuransi yang diberikan perusahaan	18 (90%)	2 (10%)	20
4	Saya mendapatkan izin untuk mengambil cuti dalam waktu tertentu	19 (95%)	1 (5%)	20
5	Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan dan kinerja saya	17 (85%)	3 (15%)	20
	Jumlah	85	15	100
	Persentase	85%	15%	

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.5 diatas berdasarkan pra survey yang dilakukan 20 orang karyawan Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk pada pernyataan pertama terdapat 16 responden (80%) karyawan menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan sedangkan 4 responden (20%) karyawan menyatakan tidak setuju bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, pernyataan kedua terdapat 15 responden (75%) karyawan menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sedangkan 5 responden (25%) karyawan menyatakan tidak setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan tidak dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, pernyataan ketiga terdapat 18 responden (90%) karyawan menyatakan setuju bahwa sudah diberikan asuransi-asuransi sedangkan 2 responden (10%) karyawan menyatakan tidak menerima asuransi-asuransi yang diberikan perusahaan, pernyataan keempat terdapat 19 responden (95%) karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan mendapatkan izin untuk mengambil cuti dalam waktu tertentu sedangkan 1 responden (5%) karyawan tidak setuju menyatakan tidak mendapatkan izin untuk mengambil cuti, pernyataan yang terakhir yaitu terdapat 17 responden

(85%) karyawan menyatakan setuju bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung kenyamanan dan kinerja karyawan saat bekerja sedangkan 3 responden (15%) menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung kenyamanan dan kinerja karyawan saat bekerja.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 15 responden (15%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju yang artinya kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk belum memuaskan dan belum diberikan secara maksimal kepada para karyawannya sehingga para karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan belum bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan terdapat 85 responden (85%) pernyataan yang menyatakan setuju yang artinya kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk sudah dirasa cukup bagi beberapa karyawan dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Soetjipto dalam Sihalo & Siregar (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, merasa nyaman, dan meningkatkan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan produktivitas, dan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik.

Karyawan selalu membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung agar bisa bekerja secara optimal. Karyawan selalu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mengoptimalkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik merupakan harapan setiap karyawan. Menurut

Sedarmayanti dalam jurnal Sihaloho & Siregar (2020) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang mencakup beberapa aspek yang harus diperhatikan, seperti ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu lingkungan yang stabil, pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan.

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, serta hubungan kerja dengan atasan, hubungan antar rekan kerja atau bawahan. Manusia mampu melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja yang positif juga mampu menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa nyaman dan terlibat dalam hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, mereka akan lebih mudah berkolaborasi, berbagi ide, dan bekerja sama dalam mencapai target bersama. Selain itu, keterbukaan untuk memberikan dan menerima masukan menciptakan ruang untuk perbaikan dan pembelajaran yang berkelanjutan, mendorong karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Hasilnya, organisasi akan lebih adaptif, inovatif, dan mampu bersaing dalam menghadapi dinamika perubahan di lingkungan bisnis.

Dengan menciptakan lingkungan yang memperhatikan aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang baik, perusahaan dapat membangun tim yang solid dan memperkuat kepercayaan di antara karyawan. Pada akhirnya, kondisi ini akan meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan pun akan semakin optimal.

Lingkungan kerja di Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai	18 (90%)	2 (10%)	20
2	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja cukup dan nyaman	17 (85%)	3 (15%)	20
3	Saya puas dengan tata letak ruang kerja yang memudahkan saya bekerja	14 (70%)	6 (30%)	20
4	Saya merasa dekorasi dan warna ruang kerja nyaman	14 (70%)	6 (30%)	20
5	Saya menghargai hubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja yang menciptakan suasana positif	19 (95%)	1 (5%)	20
	Jumlah	82	18	100
	Persentase	82%	18%	

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.6 diatas berdasarkan pra survey yang dilakukan 20 orang karyawan Kantor Pusat PT Millennium Pharmacon International Tbk pada pernyataan pertama terdapat 18 responden (90%) menyatakan setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah cukup baik sedangkan 2 responden (10%) menyatakan tidak setuju bahwa kurang pencahayaan di tempat kerja, pernyataan kedua terdapat 17 responden (85%) menyatakan setuju bahwa sirkulasi udara di ruang kerja memadai dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan sedangkan 3 responden (15%) menyatakan tidak setuju bahwa kurang sirkulasi udara di ruang kerja dan mengganggu kenyamanan karyawan, pernyataan ketiga terdapat 14 responden (70%) menyatakan setuju dengan tata letak ruang kerja yang ada sedangkan 6 responden (30%) menyatakan tidak setuju bahwa kurang puas dengan tata letak ruang kerja yang ada, pernyataan keempat terdapat 14 responden (70%) menyatakan setuju bahwa dekorasi dan tata warna di lingkungan kerja sedangkan 6 responden (30%) menyatakan tidak setuju bahwa kurang puas dengan dekorasi dan tata warna di lingkungan kerja, pernyataan yang terakhir yaitu terdapat 19 responden (95%) menyatakan setuju bahwa karyawan menghargai hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja sedangkan 1 responden (5%)

menyatakan tidak setuju bahwa karyawan kurang menghargai hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 18 responden (18%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju yang artinya lingkungan kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk belum memuaskan antar karyawan. Sedangkan 82 responden (82%) pernyataan yang menyatakan setuju yang artinya lingkungan kerja yang ada di Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk sudah dirasa cukup baik bagi beberapa karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2024) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kiranie *et al.* (2023) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawili & Saputra (2023) mengemukakan bahwa kompensasi dapat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rianda & Winarno (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridwan *et al.* (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sarip & Mustangin (2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk.

D. Kegunaan & Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah wawasan penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kantor Pusat PT. Millennium Pharmacon International Tbk memecahkan masalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi praktisi sumber daya manusia dan pembuat kebijakan tentang pentingnya faktor-faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta sebagai acuan bagi penelitian di bidang manajemen dan organisasi lainnya.