

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

PT Jasindo Testing Service, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengujian dan inspeksi, mengalami kesulitan dengan kinerja staf. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Jasindo Testing Service telah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja staf karena banyak variabel, termasuk gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan keadaan lingkungan kerja. Pengamatan awal mengungkapkan bahwa beberapa pekerja menunjukkan motivasi kerja yang berkurang karena kurangnya pengakuan atas kinerja mereka dan suasana kerja yang tidak kondusif bagi produktivitas.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini muncul dari hasil observasi awal di PT Jasindo Testing Services, di mana ditemukan beberapa permasalahan seperti menurunnya semangat kerja pada sebagian karyawan, kurang optimalnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum merata kenyamanannya. Beberapa unit kerja menunjukkan atmosfer kerja yang kurang kondusif, seperti tekanan kerja tinggi dan kurangnya fasilitas penunjang yang memadai, yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja.

Selain itu, perbedaan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh masing-masing supervisor secara signifikan mempengaruhi motivasi dan disiplin staf. Beberapa pekerja merasakan kurangnya bimbingan yang jelas dan pengakuan yang tidak memadai atas pencapaian mereka, yang mengakibatkan berkurangnya motivasi dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan memerlukan penilaian dan modifikasi agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini sangat penting untuk mengkaji sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jasindo Testing Services. Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengambilan keputusan manajemen dan menyempurnakan rencana pengembangan SDM agar lebih fokus dan berbasis data.

## B. Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat karyawan yang menunjukkan kinerja kurang optimal
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif
3. Tingkat motivasi kerja sebagian karyawan masih rendah
4. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung

## C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

## D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## E. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan penulis tentang motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasindo Testing Services.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi bagi penelitian selanjutnya, dan pertimbangan bagi perusahaan dengan permasalahan serupa.

## F. Sistematika Penulisan

1. BAB I: Bab ini diawali dengan pemaparan latar belakang masalah yang melandasi munculnya penelitian.
2. BAB II: Bab ini menguraikan landasan teori yang menjadi dasar dalam pembuktian dan pencarian solusi atas hipotesis yang diajukan.
3. BAB III: Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian.
4. BAB IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan.
5. BAB V: Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian

## G. Kajian Teori

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah disiplin dan keterampilan membujuk orang atau organisasi untuk berperilaku dengan sengaja dan efisien. Kreitner dan Kinicki (2005). Gaya kepemimpinan mencakup cara para pemimpin berperilaku, berkomunikasi, dan terlibat dengan orang lain untuk memberikan pengaruh. Heidjrachman dan Husnan, 2002. Kategorinya meliputi kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kerja sama, dan kepemimpinan transformatif. Robbins (2021) mengidentifikasi karakteristik genetik, sosial, dan keterampilan sebagai penentu utama. Indikatornya meliputi keterampilan pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, supervisi, dan akuntabilitas. (Handoko 2011)

### 2. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah dorongan intrinsik yang berasal dari inspirasi dan semangat, mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kesungguhan dan semangat, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja dan kualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kompensasi, budaya kerja, tujuan profesional, dan aspirasi

pribadi. Menurut Risky Hasibuan (2019), indikasi motivasi kerja antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan insentif, dan kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan.

### 3. Lingkungan Kerja

Kasmir (2016) menggambarkan banyak karakteristik lingkungan kerja, termasuk lokasi fisik kantor, tata ruang tempat kerja, fasilitas dan infrastruktur yang tersedia, dan kualitas interaksi di antara rekan kerja. Siagian (2019) mengidentifikasi indikator lingkungan kerja non-fisik sebagai mencakup banyak elemen, termasuk koneksi rekan kerja, dinamika atasan-karyawan, dan kolaborasi antar-karyawan.

### 4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari ketekunan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dievaluasi dari kuantitas dan kualitas keluarannya. Mangkunegara (2017) mengidentifikasi indikator kinerja karyawan sebagai mencakup banyak faktor, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## H. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan Penelitian
1.	Dolly Sitanggang 2021 (Dolly .P Sitanggang, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Air Jernih Pekanbaru Riau.
2.	Adeina Sri Nining, Jaenab dan Wulandari 2023 (Nining, A. et al., 2023)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

		Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima	Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan kinerja.
3.	Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri 2022 (Ritonga & Bahri, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan Armansyah	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mode Fashion Medan. Selain itu, lingkungan kerja dan kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

**I. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H2 pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H3 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka nya adalah sebagai berikut:

Bagan 1. Hipotesis Penelitian

