

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lambat laun, perkembangan teknologi dan jaringan semakin meningkat. Hal ini mendorong perusahaan untuk saling bersaing dan bertahan untuk menjadi perusahaan terbaik. Perusahaan harus mampu memobilisasi sumber daya manusianya untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Perusahaan harus meningkatkan daya saingnya melalui sistem manajemen yang kompeten untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan handal membutuhkan manajemen yang efektif. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar dapat membantu perusahaan dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga menginspirasi karyawan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang lebih tinggi. Dalam hal ini, beberapa variabel yang akan diteliti, antara lain: kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang. PT Swakarya Insan Mandiri merupakan salah satu jasa alih daya atau *outsourcing management process*, misalnya menghubungi pelanggan yang mengalami keterlambatan pembayaran biaya melalui telepon, dan memberikan layanan penagihan bagi pelanggan PT Federal International Finance (FIF) yang

mengalami keterlambatan pembayaran angsuran. Fenomena yang terjadi pada PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang yaitu kinerja karyawan yang menurun, sehingga perusahaan tidak mencapai target penagihan pelanggan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan untuk penagihan kepada pelanggan PT Federal International Finance (FIF) selama kurun waktu 1 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri bulan Juli 2020 – Juni 2021**

Bulan	Target Tagihan (dalam ribuan)	Realisasi (dalam ribuan)	Persentase
Juli 2020	28000	26827	96%
Agustus 2020	28000	25786	92%
September 2020	28000	26008	93%
Oktober 2020	28000	27652	99%
November 2020	28000	27019	96%
Desember 2020	28000	26154	93%
Januari 2021	30000	27865	93%
Februari 2021	30000	28982	97%
Maret 2021	30000	27012	90%
April 2021	30000	28671	96%
Mei 2021	30000	25987	87%
Juni 2021	30000	26903	90%

Sumber. Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi tagihan yang sudah ditentukan oleh PT Federal International Finance (FIF) kepada PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang selama kurun waktu satu tahun tidak terealisasi sepenuhnya dikarenakan berbagai faktor, sehingga tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaan menurun dan target perusahaan masih jauh dari yang diharapkan.

PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang harus meningkatkan SDM secara efektif sehingga tercipta kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan itu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya secara optimal, dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang. Adapun alasan-alasan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yaitu variabel-variabel tersebut lebih cocok diteliti di PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang karena variabel tersebut terdapat di perusahaan seperti adanya kepemimpinan yang tegas dan disiplin dalam memberikan arahan, adanya penerimaan gaji yang rendah sehingga pemenuhan karyawan tidak tercapai namun ada juga yang menerima gaji lebih tinggi dari Upah Minimum Regional (UMR), dan lingkungan kerja yang bervariasi seperti ada yang bekerja di kantor/*work form office* atau kerja dari rumah/*work form home* dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Martoyo (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh bagi para pengikutnya dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa kualitas pemimpin perusahaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2020), Putri (2018), Nurhidayat (2019), Sanjaya dkk. (2020), Farikhah (2020), Akbal dkk. (2020), Afandi dkk. (2020), Subawa (2020) dan Permatasari dkk. (2020) menyatakan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dkk. (2019), Zulfikar (2020), dan Purnami dkk. (2021) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Jika motivasi kerja tinggi didukung oleh kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Namun jika antusiasme karyawan tinggi, namun dukungan yang diberikan kurang, maka pada prinsipnya keinginan karyawan tinggi, namun kemampuan mereka kurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amharriansyah dkk. (2020), Maswani dkk. (2020), Purnomo (2017), Gunawan (2018), Arisanti dkk. (2019), Laia (2019), Mukson dkk. (2019), Nurul (2019), Arwani (2020), Sudarwati (2020), Ningsih dkk. (2020), Hidayati (2020), Maesaroh dkk. (2020), Seo dkk. (2020), dan Bambang (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Adha dkk. (2019) dan Nurdin dkk. (2021) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Siagian dalam Sihaloho dkk. (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan semangat karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnawanta dkk. (2020), Sihaloho dkk. (2019), Adha dkk. (2019), Ronal dkk. (2019), Sanjaya dkk. (2020), Subawa dkk. (2020), Zulfikar dkk. (2020), Farikhah (2020), Akbal dkk. (2020), Nurdin dkk. (2020), Sudarwati (2020), Sembiring (2020), Remon (2020), Sunarsi dkk. (2020), dan Purnami dkk. (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Aeni (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka menarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang, sehingga dari latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang dalam meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan materi dan ilmu dengan teori-teori yang pernah diperoleh dari bangku kuliah yang disampaikan oleh dosen pengampu dan literatur yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT Swakarya Insan Mandiri Branch Semarang.