

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor paling utama dibanding dengan faktor-faktor lain seperti teknologi dan modal karena manusia lah yang menjadi faktor penggerak. Sehingga penting sumber daya manusia agar dikelola dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Sumber daya memerlukan kemampuan yang berkompetensi di bidangnya, maka manusia yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan dan memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan menjadi sumber daya yang sangat dibutuhkan. Dan keberhasilan organisasi atau perusahaan merupakan salah satu hasil yang akan didapat jika sumber daya manusia yang dimiliki dianggap sebagai harta/aset paling berharga (Arraniri, 2021).

PT. Progress Citra Sempurna merupakan salah satu perusahaan jasa *outsourcing* yang fokus pada pelayanan dan penyediaan tenaga kerja yang siap disalurkan di tempat kerja perusahaan klien. PT. Progress Citra Sempurna yang berdiri sejak tahun 2009 ini sekarang telah tercatat memegang tenaga *outsourcing* sebanyak 2110 tenaga kerja dari berbagai daerah di Indonesia, PT. Progress Citra Sempurna menangani jasa *outsourcing* dalam bidang promosi berbagai produk dengan lingkup posisi yang ditempatkan adalah *Sales Promotion Girl* dan *Sales Promotion Boy*.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak HRD (*Human Resources Department*) dan sebagian karyawan PT. Progress Citra Sempurna mengenai masalah yang sedang terjadi pada perusahaan, dikatakan bahwa adanya penurunan efektivitas kerja karyawan pada PT. Progress Citra Sempurna dimana indikasi adanya penurunan efektivitas tersebut belakangan ini ditunjukkan dengan berkurangnya motivasi kerja dan penataan lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena kaitannya dengan efektivitas kerja sangat erat.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dapat dikemukakan fenomena apa yang sedang terjadi pada PT. Progress Citra Sempurna yang ada kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk dapat meningkatkan kualitas kerja agar dapat bersaing dengan perusahaan kompetitornya. Efektivitas merupakan kemampuan pemilihan tujuan yang tepat dan sudah ditetapkan. Dan jika dilihat dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktu perencanaan dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan jenis kegiatan yang beragam (Juharni, 2022). Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan manajemen yang tertata untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan efektivitas karyawan di sebuah perusahaan, faktor utama kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menjalani dan mengarahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Para bawahan akan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberi pengabdian dan partisipasi kepada organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat terjadi karena adanya unsur interaksi antara beberapa komponen penting seperti, manajer, karyawan dan kondisi lingkungan kerja tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Efektivitas kerja bisa dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kualitas kerja, pelatihan, komunikasi dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi dijadikan faktor utama yang memberikan pengaruh pada terciptanya efektivitas kerja perusahaan.

Motivasi sendiri ialah faktor internal yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan yang memiliki definisi sebagai suatu yang menimbulkan semangat untuk melakukan suatu hal. Untuk faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seluruh aspek pekerjaan seperti

fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja yang baik dengan para rekan kerja (Paendong et al., 2020). Jika situasi lingkungan kerja mendukung, maka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan pun akan lebih mudah dicapai.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Juharni, 2022) penelitian tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai dan hubungannya ada pada kategori kuat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya tentang lingkungan kerja, penelitian yang dilakukan oleh (Rina Wulandari, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan melalui uji secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja memberi indikasi bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kualitas efektivitas kerja karyawan.

(Wiyono et al., 2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dapat dengan baik berperan sebagai mediasi pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja tetapi variabel motivasi tidak mampu berperan sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fariska, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Progress Citra Sempurna, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian untuk menguji dan menganalisis agar mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan yang dilakukan manajer, lingkungan kerja pada kantor perusahaan, dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Progress Citra Sempurna”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi konsep mengenai analisa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Progress Citra Sempurna dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi bagi terlaksananya efektivitas kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

c. Bagi perkembangan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji analisa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan penulis dalam penulisan proposal. Berikut sistematika penulisan dari penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I membahas fenomena pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y) diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II membahas tentang tinjauan teori yang mendeskripsikan mengenai gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) dan efektivitas kerja (Y) pada umumnya dan terdapat model konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *eksogen*, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) terhadap variabel Y atau variabel *endogen*, yaitu efektivitas kerja. Kerangka penelitian dan kutipan dari buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III membahas metode penelitian. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan verifikatif, untuk teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* berdasarkan variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel motivasi (X_3) dan variabel efektivitas kerja (Y) kepada karyawan PT. Progress Citra Sempurna. Penelitian ini dilakukan pada Mei 2023 hingga Juni 2023. PT. Progress Citra Sempurna berlokasi di 99 Building RT 02 RW 01 Duren Tiga

Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Progress Citra Sempurna sebanyak 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan secara total (*Total Sampling*) sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 50 responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan *software Smart PLS 4.0* dan *Microsoft Excel* untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukannya pengolahan data dengan menggunakan *software Smart PLS 4.0* dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel motivasi (X_3) dan variabel efektivitas kerja (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel motivasi (X_3) dan variabel efektivitas kerja (Y) dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis akan diperoleh hasil pada setiap variabel.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, variabel motivasi (X_3) tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.