

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Periode lima tahun belakangan ini situasi ekonomi bisa dikelompokkan menjadi dua kelompok periode yaitu periode sebelum dan sesudah pandemi. Kinerja perusahaan dalam periode itu berfluktuasi dikarenakan kondisi lingkungan pada kedua periode tersebut. Perusahaan perlu membutuhkan strategi untuk bisa bertahan agar perusahaan mengalami keberlangsungan hidup kedepan. Untuk menaikkan kinerja perusahaan, perusahaan harus memiliki kinerja organisasi yang baik, sumberdaya yang unik, pemakaian teknologi yang tepat guna, leadership yang handal, serta melakukan penerapan efisiensi.

Pertumbuhan perusahaan dalam 5 tahun terakhir sangat berfluktuatif dikarenakan situasi pandemik dan non pandemik. Perusahaan sangat mengalami persoalan dimasa pandemik karena lingkungan tidak mendukung. Sementara dimasa non pandemik perusahaan dapat berkembang dikarenakan lingkungannya sangat membantu untuk bertumbuh. Fluktuasi perkembangan perusahaan ini sangat baik untuk diteliti.

Perusahaan-perusahaan dalam pandemik dan non pandemik sangat beragam industrinya. Situasi pandemik bisa membuat perusahaan mengalami kemerosotan tajam terutama perusahaan yang industrinya tidak berhubungan dengan kondisi pandemik. Sementara ada perusahaan mengalami peningkatan dikarenakan pandemik, terutama perusahaan dalam sektor farmasi dan logistik. Adanya kondisi ini penelitian ingin dilakukan untuk semua perusahaan yang mewakili dari semua sektor.

Sumber daya dalam hal ini merupakan pusat atau sasaran strateginya adalah karyawan, dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja dari

karyawan itu sendiri. Strategi peningkatan kinerja menurut Armstrong (2017) strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (planning) dan manajemen (management) untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi harus dapat dikomunikasikan dan dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara teknis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (approach) bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung pada situasi dan kondisi.

Dalam menghadapi persaingan industri pada era global ini perusahaan dituntut untuk lebih cerdas, lebih efisien, dan lebih efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka tetap mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Persaingan antar perusahaan memerlukan strategi yang membuat perusahaan lebih unggul. Salah satu cara yaitu peningkatan kemampuan karyawan supaya perusahaan dikelola dengan baik. Strategi peningkatan kinerja karyawan harus direncanakan. Bacall (2004) menyatakan bahwa perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja masa lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan pimpinan perusahaan bekerjasama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam periode mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja diukur, mengidentifikasi dan merencanakan, bahkan mengatasi hambatan.

Penelitian tentang kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti maupun akademisi. Endri (2010) menyatakan sumberdaya manusia sangat berperan dalam peningkatan kinerja perusahaan. Tanny et al., (2017) menyatakan sumberdaya organisasi mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Purwanti et al., (2017) menyatakan pengaruh *rare resources* terhadap keunggulan bersaing dan kinerja usaha.

Pegawai yang diperkerjakan perusahaan perlu melakukan review pekerjaan supaya dalam melaksanakan terjadi efisiensi kerja. Syam (2020)

menyatakan pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai, Tesselonika et al., (2021) dan dalam penelitiannya menyatakan pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu juga melakukan adopsi teknologi untuk keberlangsungan perusahaan. Menurut analisis Jaryono dan Retno Widuri (2013) menyatakan pengaruh kinerja teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, dan Muzakki et al., (2016) menyatakan pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Handayani et al., (2018) juga menyatakan Pengaruh Penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Berjalannya perusahaan sangat membutuhkan kepemimpinan dari top manajemen. Kepemimpinan itu mempunyai gaya yang sangat bervariasi. Siswanto et al., (2017) menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan Gede et al., (2018) dan juga menyatakan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Kamal (2019) menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan analisis lebih dalam untuk membuktikan apakah faktor-faktor diatas dapat mendukung terciptanya peningkatan kinerja perusahaan sehingga nantinya dapat menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan dan penulis mengambil judul tesis ini adalah **PENGARUH SUMBERDAYA YANG UNIK, PEMAKAIAN TEKNOLOGI, KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN EFISIENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA YANG DIMODERASI OLEH UMUR PEGAWAI PADA PERUSAHAAN.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang dan batasan masalah diatas peneliti melakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Adanya fluktuatif kinerja Perusahaan.
- b. Sumber daya manusia dalam perusahaan yang sangat variatif
- c. Pimpinan kurang cakap dalam memimpin
- d. Pendapatan perusahaan lebih kecil dari seluruh pengeluaran.
- e. Upaya peningkatan produktivitas perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk lebih terarah dan jelas penelitian ini diberikan batasan masalah yang diteliti yaitu:

- a. Penelitian ini dilakukan pada pimpinan dan pegawai di perusahaan.
- b. Variabel yang diteliti adalah terkait dengan sumberdaya yang unik, pemakaian teknologi, kepemimpinan, penerapan efisiensi, peningkatan kinerja pegawai yang dikaitkan dengan umur pegawai untuk melihat pengaruh modulasi dari umur terhadap hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh sumberdaya yang unik terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?
- b. Bagaimana pengaruh pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan

kinerja pegawai di perusahaan?

- d. Bagaimana pengaruh penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?
- e. Bagaimana pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh sumberdaya yang unik terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?
- f. Bagaimana pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?
- g. Bagaimana pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?
- h. Bagaimana pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain adalah:

- a. Menguji pengaruh sumberdaya yang unik terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.
- b. Menguji pengaruh pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.
- c. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.
- d. Menguji pengaruh penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.
- e. Menguji pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh sumberdaya yang unik terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.
- f. Menguji pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh

pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.

- g. Menguji pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.
- h. Menguji pengaruh umur pegawai dalam memoderasi pengaruh penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pemerintah sebagai regulator dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat regulasi yang mendorong tenaga kerja dan perusahaan meningkatkan produktivitas.
- b. Bagi peneliti mampu memberikan kontribusi pemikiran kepada perusahaan, dalam pengembangan teori khususnya peningkatan kinerja bagi pegawai perusahaan
- c. Bagi praktisi dapat digunakan sebagai referensi untuk sumber mengambil keputusan dalam rangka melihat kinerja pegawai. Perusahaan bisa memperhatikan pegawai-pegawai yang baik dapat dipergunakan seterusnya dan bagi yang tidak baik cara kerjanya bisa di terminasi atau diberikan pelatihan agar bisa bekerja dengan baik.