

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Organisasi ialah sekumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin ini yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Hal yang perlu diperhatikan salah satunya yakni selain peralatan dan metode-metode tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor seperti: motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja dan lain sebagainya. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka proses pencapaian tujuan. (Bentar et al., 2017:03)

Sumber Daya Manusia begitu penting untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia karenanya merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja puncak. Untuk itu, suatu organisasi dalam hal ini perusahaan harus sanggup menciptakan kondisi serta situasi yang bisa melakukan dorongan dan memungkinkan karyawannya membuat perkembangan pada keterampilan dan kompetensinya secara maksimal, terutama yang berkaitan dengan kinerja. Maka organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawannya. (Hanafi & Zulkifli, 2018:406)

Sumber daya manusia dasarnya termasuk peran terpenting ketika ingin mencapai suatu tujuan dalam mengelola instansi. Keunggulan teknologi yang

tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu instansi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik seperti yang diharapkan dan diinginkan instansi. (Tolu et al., 2021:07)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi ialah sumber daya penentu untuk mencapai tujuan dari organisasi seperti visi maupun misi dari organisasi. (Natalia, 2019:01)

Motivasi dan kapasitas untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan menentukan kinerja. Diperlukan sejumlah dorongan dan kompetensi. Tanpa pengetahuan yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukan sesuatu, dorongan dan kemampuan seseorang tidak akan efektif. Bisnis yang sukses harus dapat melacak kinerja karyawan. Hal ini untuk menentukan apakah tujuan perusahaan telah tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai keadaan dan mungkin tidak selalu memenuhi harapan manajer dan perusahaan tempat mereka bekerja. Atasan harus mengetahui penyebab yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Sunarsi et al., 2020:118)

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan oleh perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya disebut sebagai kinerja. Variabel kemampuan dan motivasi merupakan penentu pencapaian kinerja organisasi. Karyawan dengan pendidikan yang cukup serta IQ di atas rata-rata akan lebih mudah meraih kinerja yang diinginkan. (Faraby, 2018:87)

Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai ini yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai penggerak manusia atau dorongan yang bisa membuat, membimbing, dan mengatur perilaku. (Lidia & Hotlan, 2017:01)

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena di situlah karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mempercepat produksi dan pekerjaan, perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menata berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai fungsinya, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan. Hasil kinerja karyawan cenderung berkualitas tinggi dan dapat diselesaikan tepat waktu jika lingkungannya nyaman saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan penurunan kinerja dan, akibatnya, berkurangnya motivasi dari karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Emosi karyawan mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Jika pekerja menghargai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka akan betah dalam pekerjaannya dan akan lebih mungkin untuk melaksanakan tugas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efisien dan kinerja karyawan

baik. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup pengaturan fisik di mana orang bekerja, tetapi juga interaksi yang berkembang antara rekan kerja dengan bawahan dan atasan. (Sunarsi et al., 2020:119)

Pentingnya peran dari pemimpin guna meraih tujuan dari organisasi yang diharapkan, termasuk didalamnya organisasi pemerintah bidang pekerjaan umum kota Palu. Hal ini terutama penting dalam hal peningkatan kinerja pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Ada beberapa cara pemimpin dalam organisasi pemerintahan dapat membantu mencapai kinerja pegawai yang baik. Itu gaya kepemimpinan yang baik. Setiap manajer yang berupaya mengembangkan, menggerakkan, dan membimbing setiap calon karyawan di lingkungannya memiliki pola yang membedakannya dengan manajer lainnya. Perbedaan ini mencerminkan gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin. Menyelaraskan gaya kepemimpinan, norma dan budaya organisasi dianggap penting untuk kinerja karyawan yang sukses untuk mencapai tujuan organisasi. (Yus et al., 2019:43)

Pola hubungan antara atasan dan bawahan dapat membuat karyawan merasa senang atau tidak senang dalam bekerja di perusahaan. Untuk itu, perencanaan personalia selalu dilakukan dalam organisasi untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi administrasi suatu organisasi berkaitan dengan orang yang diangkat sebagai pemimpin atau diakui oleh anggotanya sebagai seorang pemimpin, pemimpin yang menjalankan fungsi organisasi. Cara seorang pemimpin berperilaku didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan oleh bawahan yang bekerja dengannya. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, yang perlu diperhatikan termasuk didalamnya yakni gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para manajer di perusahaan. Artinya, bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan manajer dapat mendukung kinerja karyawan. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan termasuk komponen penting yang akan menyebabkan pengaruh pada kinerja organisasi. (Batubara, 2020:41)

Penelitian ini dilakukan di CV Mitra Usaha Teknik adalah perusahaan pembuatan peralatan industri dan perlengkapan suku cadang. Barang produksi dari perusahaan tersebut mencakup komponen, unit peralatan industri, peralatan fasilitas produksi, konstruksi dan masih banyak lagi. Namun, beberapa masalah muncul selama proses manajemen, seperti kurangnya motivasi pemimpin terhadap karyawan dan kurangnya komunikasi yang tepat antara karyawan dan pemimpin. Kurang termotivasinya karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan harus bekerja mencapai target, untuk memperoleh imbalan. Permasalahan yang terjadi di CV. Mitra Usaha Teknik adalah target capaian muatan tanki tidak tercapai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan .

Berikut data mengenai target dan capaian muatan tanki pada CV. Mitra Usaha Teknik tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Target Dan Capaian Muatan Tanki CV. Mitra Usaha Teknik Tahun 2021

Bulan	Target Muatan Tanki (Pcs)	Realiasi Capaian Target Muatan Tanki (Pcs)	Tidak tercapai Target (Pcs)
Januari	200	99	101
Februari	200	89	111
Maret	200	88	112
April	200	90	110
Mei	200	91	109
Juni	200	87	113
Juli	200	96	104
Agustus	200	86	114
September	200	95	105
Oktober	200	92	108
November	200	97	103
Desember	200	99	101
<b>Jumlah</b>	<b>2400</b>	<b>1109</b>	<b>1.291</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>92,4</b>	<b>107,5</b>

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa mengenai target capaian pemuatan tanki dan realisasi capaian target pemuatan tanki pada CV. Mitra Usaha Teknik selama bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2021 target pemuatan tanki tidak mencapai target, hal ini dikarenakan efek dari pandemi COVID-19 dimana

terdapat kendala dalam proses mobilisasi, peningkatan biaya karena ada status pembatasan social berskala besar (PSBB) di sejumlah wilayah serta kurangnya sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia dikarenakan pembatasan jumlah karyawan yang diharuskan beroperasi hanya sampai 50%. Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan dilakukan prasurvey sebanyak 30 orang karyawan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut yakni pra survey gaya kepemimpinan CV. Mitra Usaha Teknik kepada 30 responden.

Tabel 1.2  
Hasil Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan CV.Mitra Usaha Teknik

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban	
		B	TB
Kemampuan	Kemampuan Atasan dalam menyelesaikan tugas dengan resiko serta tanggung jawab nya	70%	30%
Kebutuhan	Prestasi Atasan memberikan contoh perilaku dan tauladan kepada karyawan	35%	65%
Kecerdasan	Kreatifitas Atasan dalam memberikan kebijakan kepada karyawan.	80%	20%
Ketegasan	Ketepatan atasan dalam memecahkan masalah di perusahaan	75%	15%
Kepercayaan diri	Kemampuan Atasan dalam menghadapi permasalahan	40%	60%
Inisiatif	Kemampuan atasan berinovasi dalam pembaharuan dan perubahan pola pikir.	45%	55%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa dengan gambaran pencapaian kemampuan dikategorikan baik, 70% karyawan masih memberikan respon baik jika kemampuan atasan dalam menyelesaikan tugas dengan resiko serta tanggung jawab nya. Sebanyak 65% karyawan memberikan respon tidak baik dalam prestasi atasan memberikan contoh perilaku dan tauladan kepada karyawan. Kemudian 80% karyawan memberikan respon baik dimana kreatifitas atasan dalam memberikan kebijakan kepada karyawan. Pada indikator ketegasan memperoleh 75% dimana ketepatan atasan dalam memecahkan masalah di perusahaan. Pada indikator kepercayaan diri memberikan respon yang tidak baik dengan memperoleh 60% dimana kemampuan atasan dalam menghadapi permasalahan dianggap kurang mampu. Pada indikator inisiatif karyawan memberikan respon

tidak baik sebesar 55% dimana kemampuan atasan berinovasi dalam pembaharuan dan perubahan pola pikir dinilai tidak baik. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan yang dilakukan pengukurannya dengan indikator ketegasan, kebutuhan, kepercayaan diri, kecerdasan, dan inisiatif belum mencapai target maksimal pada CV. Mitra Usaha Teknik.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Moh. Kurniawan DP (2018) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang” yang menyatakan terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik kepada bawahan itu sendiri/pegawai, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan kemudian performance akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat. Berikut adalah pra survey motivasi kerja CV. Mitra Usaha Teknik kepada 30 responden.

Tabel 1.3  
Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja CV.Mitra Usaha Teknik

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban	
		B	TB
Fisiologis atau kebutuhan fisik	Pemberian bonus, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	65%	35%
Keamanan	Jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	35%	65%
Sosial	Jalinan Kerjasama dan komunikasi dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan	15%	85%
Penghargaan	Pujian oleh atasan kepada karyaan yang berprestasi	65%	35%
Aktualisasi diri	Karyawan menyukai tantangan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	25%	75%

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa gambaran fisiologis atau kebutuhan fisik baik, 65% karyawan memberikan respon jika pemberian bonus, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memicu motivasi kerja. Sebanyak 65% karyawan memberikan respon tidak baik terhadap jaminan

kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan . Kemudian 85% karyawan memberikan respon tidak baik terhadap jalinan kerjasama dan komunikasi dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Sebanyak 65% karyawan memberikan respon baik dimana pujian oleh atasan kepada karyawan yang berprestasi mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan menyukai tantangan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dilihat dari respon karyawan sebesar 75%. Hal ini menunjukkan jika motivasi karyawan yang diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan karyawan belum mencapai target maksimal pada CV. Mitra Usaha Teknik.

Hal tersebut sesuai dengan penjelasan penelitian terdahulu yang dilakukan Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya” dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Berikut adalah pra survey lingkungan kerja CV. Mitra Usaha Teknik kepada 30 responden.

Tabel 1.4  
Hasil Pra Penelitian Lingkungan Kerja CV.Mitra Usaha Teknik

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban	
		B	TB
Kebersihan	Kondisi Ruang kerja di tempat kerja.	67%	33%
Pertukaran udara	Suhu udara di ruangan kerja karyawan .	55%	45%
Penerangan	Penerangan di ruang kerja berfungsi dengan baik	35%	65%
Kebisingan	Kebisingan di tempat kerja karyawan bekerja.	25%	75%
Keamanan	Keamanan ditempat karyawan bekerja	45%	55%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh bahwa dengan gambaran kebersihan baik, 67% karyawan masih memberikan respon baik jika kondisi ruangan kerja di tempat kerja. Sebanyak 55% karyawan memberikan respon jika suhu udara di ruangan kerja karyawan sesuai. Kemudian 65% karyawan memberikan respon tidak baik dalam hal penerangan dimana penerangan di ruang kerja kurang berfungsi dengan baik. Pada indikator kebisingan yakni kebisingan di tempat kerja karyawan bekerja memperoleh 75% dimana hal tersebut dikarenakan penggunaan alat-alat dalam proses produksi. Merasa aman dalam bekerja adalah kunci utama pada setiap proses produksi namun dalam hal ini karyawan merasa kurang aman dalam bekerja dikarenakan mereka harus berhubungan langsung dengan alat berat dan kemungkinan bisa mengalami kecelakaan kerja pernyataan tersebut berdasarkan respon karyawan dalam prasurvei yakni sebesar 55%. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diukur dengan Penerangan, kebersihan, Keamanan, Pertukaran udara, dan Kebisingan belum mencapai target maksimal pada CV. Mitra Usaha Teknik.

Pernyataan berikut sesuai dengan penelitian Denok Sunarsi, dkk (2020) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta” salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Karena menurut studi, ada lebih dari 50% karyawan resign karena lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak baik. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga. Untuk mempercepat proses produksi dan pekerjaan, perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menata berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai fungsinya, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Selain itu, lingkungan tempat kerja merupakan tempat dimana karyawan selalu saling berhadapan saat bekerja, dan karyawan perlu bekerja dengan ketenangan pikiran.

Berikut adalah pra survey penelitian variabel kinerja karyawan sebanyak 30 responden karyawan CV. Mitra Usaha Teknik sebagai berikut :

Tabel 1.5  
Hasil Pra Penelitian Kinerja CV.Mitra Usaha Teknik

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban	
		B	TB
Kualitas kerja	Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	72%	28%
Kuantitas kerja	Ketepatan waktu karyawan dalam masuk dan pulang bekerja	90%	10%
Keandalan kerja	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pada tepat waktu sesuai dengan target	35%	65%
Sikap kerja	Kemampuan kerja karyawan di CV.Mitra Usaha Teknik	20%	80%
	Kemampuan adaptasi karyawan di tempat kerja	45%	55%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan hasil pernyataan pada 30 sampel karyawan CV. Mitra Usaha Teknik dengan gambaran kualitas kerja karyawan baik, 72% karyawan masih memberikan respon baik bahwa ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menghasilkan persentase yang tinggi. Sebanyak 90% karyawan memberikan respon jika kuantitas kerja yang berhubungan dengan ketepatan waktu karyawan dalam masuk dan juga pulang bekerja. Kemudian 65% karyawan memberikan respon tidak baik dalam kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pada tepat waktu sesuai dengan target. Pada item pernyataan kemampuan kerja karyawan di CV. Mitra Usaha Teknik memperoleh respon yang tidak baik sebesar 80%. Terakhir, kemampuan adaptasi karyawan di tempat kerja menunjukkan respon yang tidak baik yakni sebesar 55%. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan yang diukur dengan hasil kualitas, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja belum mencapai target maksimal pada CV. Mitra Usaha Teknik tidak baik.

Dari tabel capaian dan tabel pra kuesioner dihasilkan bahwa kurangnya kualitas kerja dan kuantitas hasil kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai CV. Mitra Usaha Teknik dalam mencapai target perusahaan. Hal tersebut

diperkuat dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Ichsan Kasnul Faraby (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal. Faktor penentu pencapaian kinerja dalam organisasi ialah faktor motivasi serta kemampuan. Kemampuan maksudnya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan memadainya pendidikan maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Sejalan dengan latar belakang, sehingganya peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di CV Mitra Usaha Teknik dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mitra Usaha Teknik"

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang, berikut adalah identifikasi masalah pada penelitian ini, diantaranya:

1. Pimpinan kurang memotivasi karyawan
2. Adanya kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan
3. Pemberian insentif yang dianggap tidak objektif
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam kinerja karyawan
5. Kurangnya penghargaan prestasi kerja
6. Tekanan dalam proses produksi
7. Fasilitas yang kurang mendukung dalam proses produksi
8. Karyawan sulit untuk mengembangkan potensi
9. Kinerja yang tidak tercapai
10. Suasana lingkungan kerja kurang kondusif

### 1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak meluas dan menjadi lebih focus, maka didalam penelitian ini terdapat pembatasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Responden yang akan diteliti oleh penulis yakni karyawan CV. Mitra Usaha Teknik
2. Variabel yang akan diteliti yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
3. Penelitian mengkaji pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja CV. Mitra Usaha Teknik.
4. Metode penelitian yakni metode analisis verifikasi dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.
5. Alat analisis dalam penelitian yakni analisis regresi berganda, uji t parsial, uji F dan koefisien determinasi.
6. Alat pengujian menggunakan program SPSS 24

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, berikut rumusan masalah dari penelitian:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di CV. Mitra Usaha Teknik?
2. Bagaimana motivasi kerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
3. Bagaimana lingkungan kerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
4. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Mitra Usaha Teknik ?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
6. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
7. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
8. Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, berikut tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan gaya kepemimpinan di CV. Mitra Usaha Teknik?
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di CV. Mitra Usaha Teknik?
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?
8. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di CV. Mitra Usaha Teknik?

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menghasilkan konsep mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti dapat memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Menambah ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang dibahas dalam penelitian ini serta mengaplikasikan ilmu tersebut secara umum mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penulis berharap jika hasil dari penelitian bisa mendatangkan manfaat bagi pihak lain berikut:

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi manajemen perusahaan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan dapat berguna untuk sarana umelatih berfikir secara ilmiah dengan dasar pada disiplin ilmu yang diraih dan menerapkannya pada data yang diperoleh.

