

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pradiksi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Peran kinerja karyawan dalam keseluruhan kelangsungan dan kemajuan sebuah perusahaan tidak dapat diragukan lagi.

Seiring dengan dinamika perubahan dalam lingkungan bisnis global, persaingan yang semakin ketat, serta kemajuan teknologi, perusahaan-perusahaan di Indonesia juga mengalami tekanan untuk terus meningkatkan kualitas, produktivitas, dan efisiensi operasional mereka. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan *teamwork* di tempat kerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu memotivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan, tetapi juga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan individu. Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik juga memberikan dampak positif, kesejahteraan guna mencapai kinerja karyawan yang baik dan berhasil.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Seiring dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti motivasi, loyalitas, dan kreativitas. Di Indonesia, kondisi ekonomi yang terus berkembang dan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menambah kompleksitas dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai faktor seperti budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, sistem insentif, dan dukungan dari atasan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan *team work* (Rasyid & Tanjung, 2020).

*Team work* menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2019) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi reguler. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim

memiliki tujuan yang sama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Ketika tim bekerja dengan baik tidak luput dari pemimpin yang baik karena pemimpin yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai target perusahaan atau organisasi. Ketika perusahaan mempunyai target pasti pemimpin akan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai target tersebut, ketika pengikut mau bekerja untuk tim maka pemimpin bisa disebut efektif. Seorang pemimpin yang efektif dapat membantu memotivasi karyawan, mengarahkan mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mengelola konflik, memberikan umpan balik, dan mengembangkan potensi karyawan. Pemimpin yang baik juga harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya, Anoraga (2020) menyatakan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka, serta memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang terukur.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi sementara untuk menjadi pemimpin yang

baik dalam pelaksanaannya perlu menerapkan berbagai hal yang sekiranya mampu mendorong seluruh pihak untuk meningkatkan (Winardi, 2020).

Kinerja beserta pencapaiannya dalam rangka membawa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, baik itu menjalin relasi sesama rekan kerja agar dapat membangun lingkungan kerja sesuai dengan harapan bagi setiap individu dan saling berkaitan satu sama lainnya. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk membuat pelaksanaan yang baik, sebagaimana harapan pemimpin untuk itu dijalankan seluruh karyawan dan hal ini harus diterapkan terlebih dahulu oleh pimpinan dengan tujuan mampu memberikan pengaruh serta mendorong mereka untuk termotivasi melakukan hal-hal positif bagi perusahaan.

Setiap individu yang memiliki potensinya masing-masing digabungkan menjadi satu kesatuan dengan kekuatan utuh, dalam pelaksanaan tersebut harus mengikuti arahan yang berasal dari pemimpin. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil dalam melaksanakan tugas secara bersama maka diketahui hasilnya relevan lebih efektif dan maksimal dibandingkan pekerjaan yang dijalankan secara personal. Pada dasarnya pelaksanaan yang terjadi dengan membangun hubungan terhadap pihak lainnya dalam suatu kelompok tertentu memiliki tingkat keefektifan yang lebih, sebab seluruh pihak sudah menguasai bidangnya masing-masing sehingga dapat saling membantu mewujudkan tujuan yang hendak dicapai agar lebih maksimal.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2020). (Wirtadipura, d. 2022)

menyatakan bahwa, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keaman, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin pasti memiliki cara kepemimpinannya tersendiri karena kepemimpinan suatu yang melekat pada diri seorang yang memimpin.

PT Atlas Lintas Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang internet dan konsultan IT, yang fokus pada pengembangan sistem dan pengadaan teknologi. Perusahaan ini didirikan oleh sekelompok pemuda dan mahasiswa IT dengan visi untuk menjangkau teknologi hingga ke pelosok negeri dan membantu seluruh penjuru merasakan dampak positif dari teknologi. Awal Mula Berdiri Pada tahun 2020, sekelompok mahasiswa IT yang memiliki visi dan semangat yang sama memutuskan untuk mendirikan sebuah usaha bersama yang bergerak di bidang teknologi.

Perkembangan dan transformasi menjadi PT Setelah satu tahun beroperasi dan menunjukkan perkembangan yang signifikan, pada tahun 2021, usaha ini resmi menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Atlas Lintas Indonesia. Transformasi ini dilakukan untuk memperluas jangkauan layanan dan memberikan dampak yang lebih besar di seluruh Indonesia. Dampak dan pencapaian sejak berdirinya, PT Atlas Lintas Indonesia telah memberikan dampak yang signifikan dengan memperluas akses teknologi ke berbagai daerah yang sebelumnya kurang terlayani. Mereka telah berhasil membantu banyak perusahaan dan organisasi dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui solusi teknologi yang inovatif.

Terdapat beberapa perusahaan internet nasional yang berada di kota Karawang, berikut merupakan data beberapa perusahaan internet nasional yang berada di kota karawang menggunakan data *Rating* pada *Google Maps Review*

**Tabel 1. 1**

**Data Persentase Kinerja Perusahaan Internet Nasional Di Kota Karawang**  
Sumber : *Google Maps Review*

No.	Nama Perusahaan	Rating	Keterangan
1.	Indihome (Indonesia Digital Home)	5.0	<i>Extremely Good</i>
2.	PT. Wahana internet nusantara (BNET)	4.3	<i>Extremely Good</i>
3.	Biznet Branch	3.6	<i>Good</i>
4.	Indihome Fiber	3.3	<i>Good</i>
5.	PT. Arozka Bima Yudho Sangkara (ABYS)	2.5	<i>Below Average</i>
6.	First Media	1.7	<i>Poor</i>
7.	PT. Sumber Media Network (VSAa Net)	1.2	<i>Poor</i>
8.	PT. Atlas Lintas Indonesia	0.5	<i>Extremely Poor</i>

**Tabel 1. 2**

**Kategori Rating Google Maps Review**

No.	Rating	Keterangan
1.	4.1 - 5.0	<i>Extremely Good</i>
2.	3.1 – 4.0	<i>Good</i>
3.	2.1 – 3.0	<i>Below Average</i>
4.	1.1 – 2.0	<i>Poor</i>
5.	0.0 – 1.0	<i>Extremely Poor</i>

Sumber: *Google Maps Review*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dan 1.2 dapat dilihat bahwa *rating* yang dimiliki oleh PT. Atlas Lintas Indonesia mempunyai rating yang dikategorikan berada dibawah rata-rata dengan poin *rating* 0.0 yang merupakan hasil dari akumulasi ulasan dari pelanggan secara *public* mengenai pengalaman mereka dengan layanan yang mereka dapatkan. PT. Atlas Lintas Indonesia berada di posisi paling bawah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan Internet nasional lainnya, apabila

kinerja karyawan berada pada urutan yang terbawah maka akan mempengaruhi kerja karyawan yang akan membuat tujuan Perusahaan yang diinginkan tidak tercapai. Adapun hasil evaluasi Kinerja Karyawan karyawan PT. Atlas Lintas Indo pada tahun 2021-2023, sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT Atlas Lintas Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>Bobot</b>
2021	80%	Baik
2022	74%	Cukup
2023	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Atlas Lintas Indonesia

Tabel 1.3 dapat dilihat mengenai rata-rata kepuasan kerja dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada tahun 2021 dengan bobot baik, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan bobot cukup, pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan dengan bobot cukup.

Kinerja Karyawan pada suatu Perusahaan atau organisasi dapat lebih di tingkatkan dengan banyak cara salah satunya Perusahaan harus lebih bertanggung jawab, memperhatikan kebutuhan dari karyawan dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan. Maka dari itu peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada PT. Atlas Lintas Indonesia. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survei**  
**Faktor yang diduga bermasalah dalam Kinerja**  
**Karyawan Pada PT. Atlas Lintas Indonesia**

Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	2	5	3	10	10	69	2,3
	Komunikator	0	0	2	14	14	48	1,6
	Motivator	3	5	0	10	12	67	2,23
	Kontroler	0	4	1	14	11	58	1,9
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								2,0
Teamwork	Tujuan Yang sama	3	14	10	3	0	107	3,56
	Antusiasme	5	16	9	0	0	116	3,86
	Peran dan Tanggung Jawab yang jelas	4	21	4	1	0	118	3,93
	Komunikasi yang efektif	3	8	14	5	0	81	2,7
Skor Rata-rata Teamwork								3,0
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	5	2	13	6	78	2,6
	Kemandirian	4	10	12	4	0	104	3,46
	Ketepatan Waktu	7	8	7	8	0	104	3,46
	Efektivitas	4	12	2	12	0	98	3,26
	Kuantitas	5	1	1	12	11	67	2,23
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								3,3
Reward	Insentif	6	8	6	7	3	97	3,23
	Bonus	7	6	8	6	3	98	3,27
	Penghargaan	6	8	6	7	3	97	3,23
	Kebutuhan Diri	0	5	12	10	3	101	3,36
Skor rata-rata Reward								3,27

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti(2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 yang merupakan hasil kuesioner pra survei dapat dilihat bahwa Kepemimpinan dan Teamwork merupakan factor yang mempengaruhi Kinerja karyawan di PT. Atlas Lintas Indonesia. Pada faktor kepemimpinan dan team work memperoleh nilai di bawah rata-rata. Dari data

tersebut dapat di ketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan pada PT Atlas Lintas Indonesia belum berada pada rentang nilai sangat baik. Mengingat begitu petingnya kinerja karyawan dalam mendukung perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Moekijat (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Gondokusumo (2019), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dapat mengarahkan dan membimbing bawahanya dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Ngora (2023) menyoroti pentingnya keterlibatan karyawan dalam menciptakan

kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi. Pemimpin yang mampu membina hubungan yang kuat dengan karyawan dan memberikan dukungan serta arahan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Suatu organisasi perlu mempunyai pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin yaitu yang dianggap dapat mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian organisasi.

Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang dapat disepelekan keberdaanya karena dalam organisasi, karena pemimpin dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian Samuel Kliapong (2019) seorang pimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang berkharisma yang mampu melakukan suatu stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahan sehingga dapat memberikan kinerja karyawan.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey**  
**Kinerja Karyawan Pada PT Atlas Lintas Indonesia**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	5	2	13	6	78	2,6
	Kemandirian	4	10	12	4	0	104	3,46
	Ketepatan Waktu	7	8	7	8	0	104	3,46
	Efektivitas	4	12	2	12	0	98	3,26
	Kuantitas	5	1	1	12	11	67	2,23
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,0

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 dimensi kualitas kerja dan kuantitas memiliki skor paling rendah diantara dimensi lainnya, kualitas kerja memiliki skor rata-rata 2,6 dan kuantitas 2,23 ini menjadi faktor-faktor yang dapat membuat perusahaan tidak mencapai target perusahaan. Ketika kualitas kerja dari karyawan tidak memenuhi ekspektasi perusahaan maka akan membuat perusahaan akan tidak mencapai target perusahaan.

Pendapat dari salah satu staf SDM di PT. Atlas Lintas Indonesia penyebab rendahnya kualitas kerja pada karyawan di Perusahaan tersebut karena adanya karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan sehingga menghambat ke pekerjaan lainnya.

Selain itu masih adanya karyawan yang kurang dalam bekerja sama sesama rekan kerja atau masih ada karyawan yang tidak bisa menjadi team dalam menjalankan atau mengerjakan untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan yang ada, Selain itu dalam mengerjakan tugasnya para karyawan kecenderungan harus diperintah terlebih dahulu atau di tugaskan sebelum mereka mengerjakannya tugasnya masing masing sehingga karyawan rata-rata lebih menunggu di perintah oleh pimpinan atau atasan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi di PT. Atlas Lintas Indonesia melalui variabel-variabel dibawah, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survei yang berisi pernyataan mengenai permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Atlas

Lintas indo sebagai alat ukur terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Atlas Lintas indonesia. Berikut tabel 1.6 adalah yang merupakan hasil pra survei kepada 30 responden mengenai penyebab dari menurunnya kepuasan kerja karyawan di PT. Atlas Lintas indo.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey**  
**Teamwork Pada PT Atlas Lintas Indonesia**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Teamwork</i>	Tujuan yang Sama	4	5	2	13	6	78	2,6
	Antusiasme	4	10	12	4	0	104	3,46
	Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas	7	8	7	8	0	104	3,46
	Komunikasi yang Efektif	5	1	1	12	11	67	2,23
Skor Rata-rata <i>Teamwork</i>								3,0

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dimensi tujuan yang sama dan komunikasi yang efektif menjadi dimensi dengan skor terendah yang mana keduanya mendapatkan skor 2,6 dan 2,23. Ketika disuatu perusahaan tujuan yang sama dan komunikasi yang efektif menjadi skor terendah dapat mencerminkan bahwa *teamwork* dalam perusahaan tersebut tidak cukup kompak. Ketika tujuan sudah tidak sama akan membuat tidak nyaman dalam bekerja mengedepankan ego masing-masing dan ketika komunikasi yang tidak cukup baik akan membuat antara

karyawan susah untuk berkomunikasi dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

Colquit (dalam Wibowo, 2019) menjelaskan bahwa sebuah team terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja saling bergantung atau *interdepenly* selama beberapa waktu untuk menyelesaikan tujuan bersama yang berkaitan dengan beberapa tujuan yang berorientasi pada tugas. Antar anggota team terjadi interaksi secara mendalam hingga ada ketergantungan satu sama lain dalam memberikan informasi serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tujuan. Suatu kelompok akan menjadi *team* apabila kepemimpinan menjadi aktivitas bersama, akuntabilitas bergeser dari individual menjadi kolektif, problem solving menjadi tujuan jangka panjang, serta efektifitas diukur oleh hasil secara kolektif. Robbins & Jugde (2020) juga menambahkan bahwa suatu team memiliki sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi sehingga hasil usaha dalam kinerja lebih besar. Kinerja yang dihasilkan satu tingkat lebih tinggi dibandingkan jumlah masukan secara individual.

Berbeda dengan group yang hanya berinteraksi tanpa mempunyai sinergi positif sehingga hasil kinerjanya hanya berupa gabungan kontribusi individual tanpa memiliki ketergantungan satu sama lain. Group berinteraksi hanya untuk berbagi informasi dan membuat keputusan bagi anggotanya.

*Team* kerja memiliki tujuan untuk menghasilkan barang atau memberikan pelayanan. Kegiatan dalam team lebih mengutamakan pentingnya kerjasama (*teamwork*). Pengutamaan dalam kegiatan team adalah mendorong pencapaian hasil kerja melalui teamwork. Berdasarkan tipe team yang digambarkan oleh Colquitt,

LePine & Wesson (dalam Wibowo 2019) team kerja dirancang dengan tujuan jangka waktu yang relatif panjang dan permanen sehingga team ini memerlukan komitmen penuh dari anggota. Keterlibatan anggota dalam *team* cenderung tinggi, dan salah satu bentuk spesifik dari team kerja adalah teknisi *team*.

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey**  
**Kepemimpinan di PT Atlas Lintas Indonesia**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	4	5	2	13	6	78	2,3
	Komunikator	4	10	12	4	0	104	1,6
	Motivator	7	8	7	8	0	104	2,23
	Kontroler	5	1	1	12	11	67	1,9
Skor Rata-rata Kepemimpinan								2,0

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat di variabel kepemimpinan inovator dan kontroler menjadi dimensi terendah dengan skor 2,3- 1,6. Ketika pemimpin tidak mampu menjadi inovator disuatu perusahaan akan membuat perusahaan stuck dan membuat perusahaan menjadi tidak berkembang dan kontroler yang tidak terjaga akan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan semaunya sehingga ketika perusahaan mendapat orderan tetapi karyawan tidak melaksanakan tugasnya akan membuat konsumen memilih perusahaan lain sehingga kontroler berpengaruh besar terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Selain faktor Kepemimpinan, teamwork tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana *team work* adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

Maka dari itu organisasi harus menyediakan *team work* yang baik karena teamwork membuat karyawan nyaman dan dapat membuat kinerja karyawan baik. Suatu organisasi atau instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif. Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti, maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ATLAS LINTAS INDO ”**

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar penelitian maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin di kaji dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di PT Atlas Lintas Indonesia, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
  - a. Pemimpin kurang menjadi inovator bagi para karyawan di Perusahaan PT. Atlas Lintas Indonesia

- b. Pemimpin masih kurang dalam melakukan evaluasi terhadap karyawan di Perusahaan PT. Atlas Lintas Indonesia
- c. Pemimpin masih kurang memberikan motivator untuk karyawannya di PT. Atlas Lintas Indonesia
- d. Pemimpin masih jarang melakukan kontroler kepada setiap karyawan di PT. Atlas Lintas Indonesia

## 2. *Teamwork*

- a. Karyawan tidak memiliki tujuan yang sama pada PT. Atlas Lintas Indonesia
- b. Komunikasi yang dilakukan antara karyawan kurang efektif PT. Atlas Lintas Indonesia

## 3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kualitas kerja di PT. Atlas Lintas Indonesia
- b. Kuantitas pegawai yang tidak cukup di PT. Atlas Lintas Indonesia

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Kepemimpinan pada PT. Atlas Lintas Indonesia
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang *Teamwork* pada Karyawan di PT. Atlas Lintas Indonesia

3. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Kinerja Karyawan pada PT. Atlas Lintas Indonesia
4. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan PT. Atlas Lintas Indonesian baik secara simultan maupun parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Tanggapan Karyawan tentang Kepemimpinan pada PT. Atlas Lintas Indonesia
2. Tanggapan Karyawan tentang Teamwork Karyawan pada PT. Atlas Lintas Indonesia
3. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Atlas Lintas Indonesia
4. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atlas Lintas Indonesia

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan.

##### **3. Bagi Pihak lain**

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa.