

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting. Secanggih apapun fasilitas dan peralatan suatu perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang mengendalikan dan mengoperasikannya maka misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit tercapai. Menurut Sutrisno (2019:6), sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan elemen terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan di masa depan.

Sumber daya manusia menurut pendapat lain dari Hadari Nawawi (dalam madya 2019:3) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu ini bergantung dari bagaimana perusahaan mengelola aset yang ada dengan baik dan optimal. Perusahaan yang memahami pentingnya sumber daya manusia akan lebih memperhatikan pengelolaannya. Pengelolaan ini tidak sebatas merekrut dan mengakuisisi sumber daya manusia yang berkualitas, namun yang lebih penting adalah bagaimana perusahaan mempertahankan sumber daya manusia yang ada agar terus berkontribusi dan tidak dimutasi atau dipindah tangankan. Sumber daya manusia mempunyai pengetahuan, keterampilan, pekerjaan dan masih banyak lagi kemungkinannya. Bagaimanapun majunya

teknologi, tujuan tersebut tidak dapat tercapai jika tidak ada sumber daya manusia yang mengembangkan informasi.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka perlu adanya pemantauan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas pendukung untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan hasil kerja. Kinerja menurut Mangkunegara (2018: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dari setiap karyawan di perusahaan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan berbagai cara, antara lain pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, serta pemberian motivasi. Selain kinerja karyawan kehadiran teknologi informasi juga memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

Teknologi informasi mampu meringankan aktivitas bisnis yang kompleks serta menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, relevan, tepat waktu, lengkap, dapat dipahami dan teruji dalam rangka perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan manajemen. Menurut Turban (2018:3), Teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Teknologi informasi

juga dibutuhkan untuk membantu perusahaan dalam efisiensi operasional perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing dan mampu menghadapi pasar global. Dan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang IT (teknologi informasi) adalah PT Neuronworks Indonesia.

PT. Neuronworks Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi informasi. Perusahaan ini menyediakan solusi dari hulu sampai hilir yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang berkembang begitu cepat & dinamis. Saat ini lebih dari 100 proyek IT skala nasional maupun regional yang telah di kerjakan. Salah satu klien perusahaan ini dari luar negeri yaitu Telkomcel Timor Leste & Telin Malaysia. PT. Neuronworks Indonesia terfokus pada pembuatan produk-produk perangkat lunak dan memberikan pendidikan teknologi informasi berupa pelatihan komputer kepada masyarakat dan perusahaan.

Kinerja pada PT. Neuronworks Indonesia berpengaruh cukup besar bagi berlangsungnya operasional perusahaan. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan ini tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari standar penilaian kinerja pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung yang telah direkapitulasi pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja**  
**PT. Neuronworks Indonesia Kota Bandung**

No	Perusahaan IT	Hasil Penilaian Kinerja		Kategori
		2021	2022	
1	PT. FTF Globalindo	67,34%	71,55%	Baik
2	PT. Pilar Timur	70,32%	77,51%	Baik

No	Perusahaan IT	Hasil Penilaian Kinerja		Kategori
		2021	2022	
	Teknologi			
3	PT. Neuronworks Indonesia	68,22%	49,92%	Kurang
4	PT. WAN Teknologi Internasional	83,10%	80,25%	Baik
5	PT. ARFINA Multisolusi Globalindo	84,60%	82,20%	Baik

Sumber: PT. FTF Globalindo, PT. Pilar Timur Teknologi, dan PT. Neuronworks Indonesia, PT. WAN Teknologi Internasional, PT. ARFINA Multisolusi Globalindo

Keterangan: A = Sangat baik (86% - 100%)

B = Baik (70% - 86%)

C = Cukup (56% - 70%)

D = Kurang (26% - 56%)

E = Nihil  $\leq$  27%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia selama 2 periode terakhir terhitung mulai tahun 2021-2022. Kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 68,22% kemudian di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 49,92%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada periode tersebut. Hal ini juga di sertai dengan hasil pra survei pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung. Dari perusahaan pada tabel 1.1 menunjukan PT. Neuronworks Indonesia adalah perusahaan yang memiliki kualitas kinerja paling rendah jika di dibandingkan dengan ke 3 perusahaan yang ada di kota bandung. Adanya faktor yang paling

mempengaruhi pada kondisi ini adalah tingkat ketepatan, efektifitas dan efisiensi pada bagian produksi yang mengakibatkan para karyawan tidak memaksimalkan produktivitasnya dengan waktu yang ditetapkan hingga adanya penurunan hasil produksi dan penilaian kinerja semakin menurun, telah di rekapitulasi pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan**  
**PT. Neuronworks Indonesia Kota Bandung**

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	K S (3)	T S (2)	ST S (1)		
1	Kualitas Pekerjaan	4	3	4	10	9	73	2,4
2	Kuantitas Pekerjaan	9	8	6	4	3	106	3,4
3	Tanggung Jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
4	Kerjasama	3	4	9	8	6	80	2,6
5	Inisiatif	9	7	5	4	5	101	3,3
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,06</b>	
<b>Jumlah Responden =30</b>								
<b>Jumlah Dimensi =5</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai rata – rata sebesar 3,06 menunjukkan kinerja yang kurang baik, juga terdapat dimensi yang dibawah rata-rata yaitu Kuantitas Pekerjaan dengan jumlah rata-rata 2,4 dimana para karyawan ketika diberikan tugas oleh perusahaan, dalam menyelesaikan tugasnya masih banyak yang tidak tepat waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dimensi inisiatif memiliki nilai rata-rata 2,6 yang menunjukkan bahwa karyawan kurang berinisiatif

dalam melakukan pekerjaannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2018:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut : kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi. Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain terdiri dari 6 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi perusahaan dan observasi di perusahaan tersebut peneliti melakukan inisiatif mengumpulkan data pra-survei terhadap faktor-faktor apa saja yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan lingkungan internal yang ada didalam perusahaan tersebut dari masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung.

**Tabel 1.3**  
**Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. Neuronworks Indonesia Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan	Wewenang pimpinan	6	9	11	2	2	105	3,5
	Rasa hormat bawahan	7	11	7	1	4	106	3,53
	Keyakinan bawahan pada pimpinan	8	7	9	4	2	105	3,5
	Tingkat kepercayaan bawahan	6	10	8	5	1	105	3,5
	Kejelasan penyampain tugas	5	10	9	3	3	101	3,36
Skor Rata-Rata kepemimpinan							<b>3,47</b>	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	3	6	11	8	2	90	3,00
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	6	10	9	3	2	105	3,50
	Kebutuhan untuk berkuasa	3	11	8	6	3	93	3,10
Skor Rata-Rata	Motivasi		Kerja		<b>3,20</b>			
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	2	2	7	9	10	67	2,23
	Hubungan yang harmoni	3	6	4	13	4	81	2,70
	Rasa aman	3	15	7	5	0	106	3,53
	Perlakuan yang adil	7	8	8	5	2	103	3,43
	Perlakuan yang baik	6	11	5	6	2	103	3,43
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							<b>3,06</b>	
Budaya	Kesadaran diri	6	9	11	2	2	105	3,50
	Keagresifan	7	11	7	1	4	106	3,53

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Organisasi	Kepribadian	8	7	9	4	2	105	3,50
	Performa	6	10	7	5	2	103	3,43
	Orientasi tim	5	10	9	3	3	101	3,90
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								<b>3,57</b>
Disiplin Kerja	Taat terhadap Aturan Waktu	9	10	5	4	2	110	3,67
	Taat terhadap Aturan Perusahaan	8	9	7	3	3	106	3,67
	Taat terhadap Aturan Perilaku	10	9	6	4	1	113	3,77
Skor Rata-Rata Kepribadian								<b>3,72</b>
Kompensasi	Gaji	7	8	12	3	0	109	3,63
	Insentif	5	9	15	1	0	108	3,60
	Bonus	4	12	10	2	2	104	3,47
	Tunjangan	9	13	4	4	0	117	3,90
	Fasilitas	8	7	9	6	0	107	3,57
Skor Rata-Rata Kompensasi								<b>3,64</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Motivasi Kerja dengan rata-rata sebesar 3,20 dan variabel Lingkungan Kerja mendapatkan hasil sebesar 3,06 keduanya mendapatkan hasil dibawah rata-rata dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum sesuai harapan yang diakibatkan oleh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota



Bandung. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei mengenai Motivasi Kerja pada PT. Neuronworks Indonesia Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	3	6	11	8	2	90	3,00
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	6	10	9	3	2	105	3,50
	Kebutuhan untuk Berkuasa	2	11	8	6	3	93	3,10
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							<b>3,20</b>	

Berdasarkan tabel 1.4 kompensasi pada PT. Neuronworks Indonesia Kota Bandung mempunyai skor rata-rata 3,20 yang artinya menunjukkan bahwa Motivasi kerja belum optimal terealisasikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dimensi kebutuhan berprestasi menjadi dimensi yang berada dibawah rata-rata dengan skor 3,00 yang artinya bahwa karyawan kurang memiliki keinginan dalam menggunakan kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal dan tidak ada keinginan untuk mengembangkan potensi dan kreatifitasnya. Kemudian dimensi kebutuhan untuk berkuasa dengan skor 3,10 yang artinya bahwa karyawan tidak memiliki kebutuhan untuk memiliki pengaruh dan kekuasaan terhadap orang lain.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei mengenai Lingkungan Kerja pada PT. Neuronworks**  
**Indonesia Kota Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Rasa aman	7	8	8	5	2	103	3,43
	Perilaku yang adil	3	15	7	5	0	106	3,53
	Suasana Kerja	3	6	4	13	4	81	2,70
	Hubungan yang harmoni	2	2	7	9	10	67	2,23
	Perilaku yang baik	6	11	5	6	2	103	3,43
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								<b>3,06</b>

Berdasarkan pada Tabel 1.5 hasil pra-survei pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung dengan variabel Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,06. Terdapat 2 dimensi pada variabel Lingkungan Kerja yang memiliki nilai rata-rata yang rendah yaitu dimensi suasana kerja dengan total skor rata-rata 2,70. Kemudian dimensi hubungan yang harmoni memperoleh skor sebesar 2,23. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya variabel Lingkungan Kerja pada karyawan dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang nyaman terhadap suasana kerja maupun hubungan yang harmoni antar karyawan.

Dari uraian sebelumnya menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan 2 faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja agar para karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi. Selain motivasi kerja, memberikan lingkungan kerja yang layak kepada karyawan pun juga diperlukan agar pegawai

semakin bersemangat dalam bekerja sehingga mereka mau memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neuronworks Indonesia di Kota Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini termasuk faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian dan dapat dipahami sebagai upaya untuk mendefinisikan masalah dan menjadikan definisi tersebut lebih terukur sebagai langkah awal dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja
  - a. Rendahnya kebutuhan karyawan untuk berprestasi.
  - b. Rendahnya kebutuhan karyawan akan kekuasaan.
2. Lingkungan Kerja
  - a. Kurangnya suasana kerja yang menunjang
  - b. Kurangnya hubungan yang harmoni antar karyawan
3. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kinerja karyawan yang masih belum memenuhi standar yang di harapkan perusahaan.
- b. Kurangnya kerja sama antar karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Perumusan masalah merupakan pernyataan spesifik mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.

2. Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada PT Neuronworks Indonesia di kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegiatan praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dan pembaca baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya pada sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa Universitas Pasundan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen khususnya pada motivasi kerja dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana perluasan pengetahuan dan melatih keterampilan menganalisis masalah yaitu peneliti berusaha untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia di kota Bandung.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.