

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri teknologi informasi (IT) terus mengalami perkembangan pesat seiring dengan transformasi digital di berbagai sektor (Ngamal & Maximus Ali Perajaka, 2021). Perusahaan-perusahaan IT dituntut untuk tidak hanya menghadirkan inovasi produk dan layanan yang unggul, tetapi juga memastikan efisiensi operasional yang tinggi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Dalam ekosistem kerja yang serba cepat dan kompetitif, kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan dalam mempertahankan posisi perusahaan di tengah ketatnya persaingan pasar (Syah, 2025). Oleh karena itu, perusahaan IT harus mampu menciptakan sistem kerja yang mendorong motivasi tinggi, disiplin kerja yang konsisten serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

PT Mayana33 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor teknologi informasi dan digital solution, dengan fokus pada pengembangan perangkat lunak, layanan IT support serta transformasi digital untuk klien dari berbagai sektor industri. Sebagai perusahaan yang tengah berkembang, PT Mayana33 terus memperluas jangkauan bisnis dan meningkatkan kualitas layanannya. Untuk menunjang proses tersebut, PT Mayana33 sangat bergantung pada kinerja tim internal yang terdiri dari

tenaga profesional di bidang pengembangan sistem, desain, pemasaran digital dan layanan pelanggan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, ditemukan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Mayana33. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan kurangnya inisiatif dalam bekerja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas operasional dan pencapaian target perusahaan. Indikasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang belum optimal diterapkan secara merata di seluruh lini karyawan.

Pentingnya kinerja di dalam PT Mayana33 untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Sulistiarini (2025) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika dalam implementasinya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu mencapai tujuan perusahaan dan menurut Batbual (2021:3) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu baik kuantitas maupun kualitas pimpinan dan bawahan dibandingkan dengan standar, target atau kinerja yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati Bersama.

Dengan ini penulis melakukan tahapan wawancara *kepada Human Resource Development*, untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir dan bagaimana perkembangannya dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh karena itu penulis meminta data kinerja selama 3 tahun terakhir pada PT Mayana33. Berdasarkan dari data penilaian kinerja karyawan yang telah diperoleh dari PT Mayana33 penulis dapat menjelaskan melalui kondisi kinerja karyawan tahun 2021 sampai dengan 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kategori Kinerja	2021		2022		2023	
		Jumlah Orang	Presentase	Jumlah Orang	Presentase	Jumlah Orang	Presentase
1	Sangat Baik	30	37,5%	25	31,2%	18	22,5%
2	Baik	20	25%	23	28,8%	25	31,2%
3	Cukup Baik	21	26,2%	23	28,8%	30	37,6%
4	Kurang Baik	9	11,2%	9	11,2%	7	8,7%
Total		79	100%	79	100%	79	100%

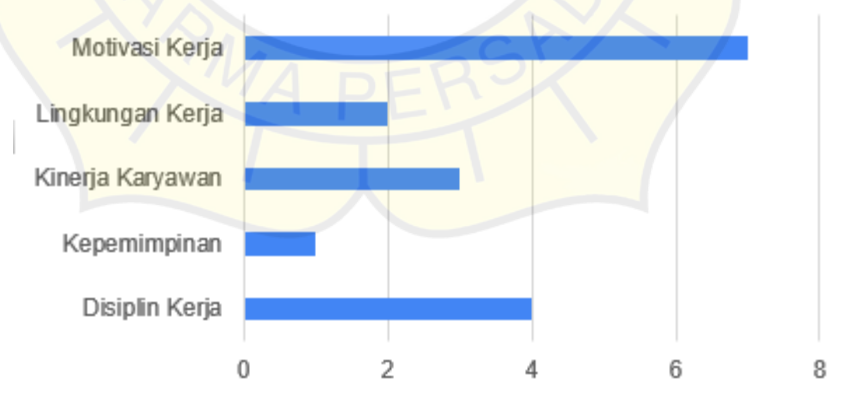
Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil dari data penilaian kinerja karyawan PT Mayana33 mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh sangat baik. Pada tahun 2021 karyawan yang memperoleh predikat kinerja karyawan sangat baik hanya 30 orang atau sekitar 37.5% dari 79 orang karyawan, kemudian pada tahun 2022 menjadi menurun menjadi 31.2% dari 79 orang karyawan dan di tahun 2023 kembali menurun menjadi 22.5% dari 79 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2021 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 26.3% karyawan dan kemudian naik di tahun 2022 menjadi 28.8% dan di tahun 2023 jumlah

karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 37.6%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapat predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut yang tetap di kategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh PT Mayana33 adalah semua karyawan mendapat predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT Mayana33 membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT Mayana33 dilakukan pra-survei dengan menyebarkan kuisioner sementara, mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan kepada 17 responden PT Mayana33. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data sebagai berikut

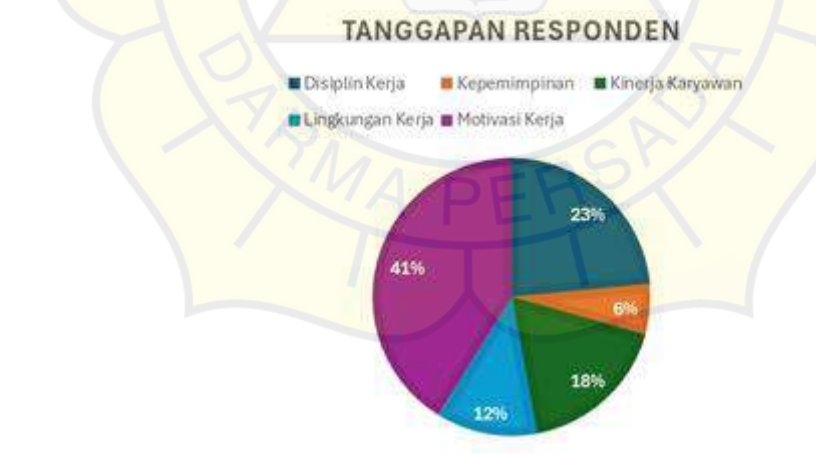


Gambar 1. 1 Variabel (Faktor) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di tempat kerja
Sumber Data : diolah Penulis 2025

Grafik tersebut menunjukkan hasil responden perbandingan antara lima faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan faktor "Motivasi Kerja"

memiliki nilai yang paling tinggi, diikuti oleh "Lingkungan Kerja", "Kinerja Karyawan", "Disiplin Kerja" dan "Kepemimpinan". Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam konteks yang diukur, sementara faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih rendah. Secara keseluruhan, grafik ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian ini pendahuluan dengan menyebar kuisisioner kepada 17 responden PT Mayana33 sebagai data observasi awal mengenai dimensi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan. Secara garis besar hasil pengolahan data penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Pra-Survei
Sumber: Data diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan gambar 1.3 menyajikan distribusi persentase dari beberapa variabel kunci yang relevan dengan penelitian ini. Dari visualisasi ini, terlihat bahwa Motivasi Kerja menempati porsi terbesar dengan 41%,

mengindikasikan bahwa faktor motivasi karyawan memiliki bobot dominan dalam konteks data yang disajikan. Urutan berikutnya adalah Disiplin Kerja sebesar 23%, menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap standar dan prosedur dalam organisasi. Selanjutnya, Kinerja Karyawan tercatat 18%, yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, menunjukkan tingkat capaian kinerja yang ada. Sementara itu, Lingkungan Kerja, yang berperan sebagai variabel *intervening*, berkontribusi sebesar 12%. Persentase ini mengisyaratkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan namun tidak sebesar motivasi atau disiplin. Adapun Kepemimpinan sebesar 6% memiliki proporsi terkecil.

Distribusi ini memberikan gambaran awal mengenai relatif pentingnya setiap variabel. Tingginya persentase Motivasi Kerja menguatkan hipotesis awal bahwa faktor ini memiliki pengaruh substansial. Demikian pula, porsi Disiplin Kerja yang cukup besar menegaskan relevansinya. Proporsi Lingkungan Kerja yang moderat mengindikasikan perannya sebagai jembatan atau moderator antara variabel independen dan dependen, yang akan diuji lebih lanjut dalam analisis regresi. Dengan demikian, diagram ini berfungsi sebagai visualisasi awal yang mendukung arah dan fokus penelitian terhadap pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan mempertimbangkan mediasi dari Lingkungan Kerja di PT Mayana33.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di PT Mayana33”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

PT Mayana33, dalam proses pengelolaan sumber daya manusianya, perusahaan menghadapi tantangan dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal secara berkelanjutan. Sejumlah indikasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan masih belum seragam di antara seluruh karyawan. Selain itu, pengaturan lingkungan kerja baik dari sisi fisik, sosial, maupun tata kelola kerja diduga turut memengaruhi produktivitas mereka. Lingkungan kerja juga dinilai dapat menjadi faktor penghubung (*intervening*) yang menjembatani pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, mengingat perusahaan terus berkembang dan mengalami penyesuaian sistem kerja dari waktu ke waktu.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33, dengan mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*. Fokus penelitian ini tidak mencakup aspek-aspek

lain seperti sistem kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja di PT Mayana33?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja di PT Mayana33?
6. Apakah lingkungan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33?
7. Apakah lingkungan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mayana33.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja di PT Mayana33.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja di PT Mayana33.
6. Menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Mayana33.
7. Menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Mayana33..

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Menambah wawasan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peran variabel *intervening* dalam hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja.

- b. Memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur akademik di bidang perilaku organisasi, terutama dalam konteks perusahaan teknologi informasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Memberikan masukan kepada manajemen PT Mayana33 dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi dan kedisiplinan kerja.
- b. Menjadi dasar evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap efektivitas operasional karyawan.
- c. Membantu perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih produktif dan terstruktur, selaras dengan perkembangan bisnis IT yang dinamis.