

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan positif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimis. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi ketika mereka melihat kesempatan untuk pengembangan karir, dan stabilitas pekerjaan di tengah kondisi ekonomi yang membaik. Pertumbuhan ekonomi yang stabil dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang efektif dapat memanfaatkan kondisi ekonomi yang membaik untuk memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Pertumbuhan ekonomi yang positif juga dapat memberikan kesempatan bagi pemimpin untuk memberikan insentif yang lebih besar kepada karyawan yang berkinerja baik, sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Organisasi perusahaan bisnis modern, saat ini dihadapkan pada tuntutan customer yang semakin kompleks dan kompetitif. Transformasi digital memengaruhi cara organisasi beroperasi dan berkomunikasi.

Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin ada dua macam, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Dimana pemimpin formal harus memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi, sedangkan pemimpin informal walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuatan resmi namun harus memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Maharani, Indrayani, Diwyarthi (2021) mereka memperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan penelitian Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, Heru Susilo (2016) bahwa Gaya kepemimpinan transformasional tidak

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Selanjutnya hasil penelitian dari Wildan, Mardahleni, Elondri, Roza Gustika, Citra Suci Mantauv (2023) menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Terjadi pergeseran paradigma dalam pemahaman tentang kepemimpinan, dari model otoriter dan hierarkis menuju model yang lebih inklusif dan pemberdayaan karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan dan meperluas perusahaan dengan melakukan berbagai cara untuk menanamkan sifat karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pemberdayaan karawan, pemberdayaan karyawan yang baik bisa meningkatan komitmen organisasioal karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Andi Rezkyawan Fachrul Anand, Nurman, Zainal Ruma (2023) mereka memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku, Sofia A.P. Sambul (2019), bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Penelitian Shinta Nur Arifa, Muhsin (2018) menyimpulkan hasil model regresi pertama menyatakan terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola perubahan dan inovasi menjadi kunci, sementara kerjasama tim dalam konteks virtual menjadi semakin penting. Kepemimpinan yang adaptif dan mampu memfasilitasi kerjasama dan komunikasi efektif di lingkungan kerja yang fleksibel menjadi semakin penting. Organisasi cenderung beralih ke gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan mendukung, di mana pemimpin bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan karyawan menjadi fokus utama bagi banyak organisasi. Keterlibatan yang tinggi cenderung terjadi ketika gaya kepemimpinan yang memperhatikan, kerjasama tim yang kuat, dan komunikasi yang terbuka hadir dalam lingkungan kerja. Organisasi berupaya memotivasi karyawan dengan memberikan mereka peran yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan, pengembangan strategi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi organisasi untuk memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi.

Dalam industry modern, peran komunikasi yang baik antar divisi diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman antar individu maupun kelompok sehingga dapat memicu kesalahan dan menjadi masalah. Komunikasi antar divisi digunakan untuk pertukaran ide, gagasan, informasi, instruksi, opini dan lain sebagainya, di mana penyampaiannya dapat secara personal.

Dampak komunikasi yang baik pada saat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan membuat Kerjasama tim menjadi lebih mudah dalam menerima arahan dan mengerjakan tanggung jawab yang diberikan. Ketika pekerjaan berjalan sesuai arahan dan selesai sesuai rencana, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dalam menerapkan komunikasi yang baik dalam Kerjasama tim supaya tujuan organisasi berjalan dengan lancar.

Berdasarkan penelitian dari Ismala Sari, Nurdin (2016) memperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, dan komunikasi merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi bahwa kualitas kehidupan kerja mampu untuk meningkatkan peran karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pimpinan dalam memperhatikan Pengaruh gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, dan komunikasi, dikarenakan hal tersebut akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas Pengaruh gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan oleh Nur A'yanil Jannah, Syukron Sazly, Ferry Kartawijaya (2021) diperoleh hasil yang signifikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (satu) 1 maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Penelitian oleh Ari Setiyanto, Meithiana Indrasari (2020) dan Yoga Dwi Saputra, Yulius Wahyu Setiadi (2023) keduanya menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi bersama-sama berpengaruh baik secara simultan, parsial, dan dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada tahun 2023 PT. Iforte Solusi Infotek melakukan restrukturisasi organisasi yang menyebabkan perubahan dalam pengelolaan manajemen yang berdampak terhadap kinerja organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, cara bekerja, dan Kerjasama tim.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. IFORTE SOLUSI INFOTEK”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek?
2. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek?

3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pembuatan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek
4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Iforte Solusi Infotek

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Akademis
Adanya penelitian ini semoga bisa menambah pemahaman dalam bidang ilmu manajemen tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
2. Bagi Perusahaan
Adanya penelitian ini semoga bisa menambah pemikiran maupun saran serta dapat digunakan untuk pertimbangan oleh pihak manajemen Perusahaan pada masa yang akan datang dalam rangka Upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi Masyarakat umum
Adanya penelitian ini semoga bisa menambah pengetahuan serta pemahaman Masyarakat dalam bidang ilmu manajemen serta

menambah referensi untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan penelitian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya penelitian ini semoga dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk menyediakan gambaran dan ringkasan dari suatu penelitian. Pada penyusunan proposal ini sistematika penulisan terbagi menjadi 5 bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup tinjauan pusaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebagai bukti terhadap hipotesis yang telah digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran, sebagai masukan yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dan penulis kedepannya.