

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapai sendiri. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pimpinan. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Salah satu hal yang harus diperhatikan 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 diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia yang memiliki dalam rangka proses pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Penggabean, 2010:69).

Pimpinan dapat diartikan sebagai seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, prasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. (Amanah, 2011:48)

Pada kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak bisa terlepas dari kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan serta kultur sosial. (Siswanto, 2010:58)

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada memotivasi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pemimpin secara insentif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.

Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep, merupakan sebuah konsep untuk studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rivai, 2014:97)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Hertanto, 2011:88).

Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya diperusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik

yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2011:78)

Sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. (Marwansyah, 2010:68)

Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup

usaha dari perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) adalah pengembangan karir dan kompensasi. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) dalam melaksanakan pekerjaannya. Seluruh karyawan Taspen mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi juga sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap motivasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi diberikan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan PT. Taspen (Persero). Pada prinsipnya kompensasi dapat dijadikan sebagai kebutuhan bagi karyawan Taspen dimana setiap karyawan memiliki hak yang sama dengan karyawan yang lain. Perusahaan yang baik dilihat dari bagaimana perusahaan itu dapat mensejahterakan para karyawannya, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan PT. Taspen (Persero). Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada 3 elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan, organisasi dan kebutuhan. Motivasi juga dapat dijadikan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja karyawan PT.

Taspen (Persero), agar karyawan PT. Taspen (Persero) dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja atau prestasi karyawan PT. Taspen (Persero) agar lebih baik dari sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang berperan aktif dan dimana dalam setiap pemasaran, teknologi atau produksi, dan keuangan. SDM sangat penting peranannya dalam sebuah organisasi, tanpa adanya SDM maka tidak ada nada proses kerja, karena titik pusat (central point) sebuah manajemen adalah SDM. Tujuan organisasi ditentukan oleh manusia itu sendiri terwujudnya penentu, pelaku, membuat tujuan, dan perencanaan. Oleh karena itu, SDM perlu diberdayakan dan dikelola agar tercapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya, maka diperlukan pegawai yang berkualitas dengan ditandai oleh keahlian dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar memperhatikan karyawan mereka adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Absen karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Bogor
Periode 2016-2020.

No	Tahun	Jumlah karyawan	Alpha	Terlambat	Izin	Sakit	Cuti
1	2016	55	17	30	21	14	26
2	2017	55	16	40	18	11	27
3	2018	55	12	28	16	8	34
4	2019	55	29	44	13	15	37
5	2020	55	26	22	16	17	28

Sumber : Data Primer Perusahaan

Oleh karna itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui beberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Taspen (persero) Cabang Bogor. Selain itu juga, peneliti ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Menurunnya kinerja karyawan adalah melaksanakan pekerjaannya di PT. Taspen (persero) cabang Bogor.
2. Konflik kerja yang masih sering terjadi antara pemimpin dan bawahan dilingkungan kerja PT. Taspen (persero) cabang Bogor.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. Taspen (persero) cabang Bogor.
4. Kurangnya kondusifnya lingkungan kerja sehingga pegawai menyebabkan semangat kerja menurun di PT. Taspen (persero) cabang Bogor.

C. Batasan Masalah

Batasan suatu penelitian perlu dikemukakan, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada pokok permasalahannya, tujuh, dan manfaat penelitian. Banyak kemungkinan hubungan yang dapat dipilih sebagai kajian penelitian. Namun tidak semua hubungan dikaji, tetapi hanya:

1. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Obyek penelitian ini PT.Taspen (persero) cabang Bogor dan waktu pelaksanaannya selama tahun 2020.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka dirumuskan uraian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (persero) cabang Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (persero) cabang Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (persero) cabang Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (persero) cabang Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Bogor

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khusus dibidang manajemen SDM terutama pada kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. `Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya berkaitan dengan masalah manajemen SDM.

2. Keunggulan praktis

a. Bagi peneliti

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sembangpemikiran serta pemecahan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan dalam melaksanakan kebijakan pengambiulan keputusan.

c. Bagi masyarakat umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen SDM.

G. Sistematika penelitian

Agar skripsi ini tersusun dengan baik dan memudahkan penulisan, maka penulisan membagi kedalam lima sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori yang digunakan untuk menjelaskan pengertian dari ke tiga variable yang didalamnya terdapat penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulisan, serta metode penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, metode analisis data.