

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi, menjadikan kondisi dimana muncul tuntutan disegala bidang, termasuk didalamnya adalah perubahan cara memandang konteks aktivitas kedepan. Apalagi pada era reformasi ini yang menyangkut perbaikan disegala bidang menjadi skala prioritas yang harus diperhatikan. Tuntutan demi tuntutan seakan menghiasi aktifitas setiap lembaga sebagai akibat logis adanya perubahan-perubahan yang harus dilakukan. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategik didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas

perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memberikan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Seperti telah kita ketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dilain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap

berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Wexley dan Yukl (2001), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2002).

Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja.

Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan melakukan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti komputer, ruang ber-AC, kantin, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja

yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Meninjau berbagai hal diatas, PT. TASPEN (Persero) merupakan perusahaan Tabungan dan Asuransi Pensiun milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). PT. TASPEN (Persero) mempunyai banyak kantor cabang yang beredar di seluruh daerah di Indonesia, salah satunya adalah kantor PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta. Pimpinan kantor PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta, dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan dengan bagaimana kinerja seorang karyawan yang tidak terlepas dari seorang pemimpinnya, bagaimana kondisi lingkungan kerja, dan bagaimana caranya agar karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan efektifitas kerjanya. Dalam hal ini, rata-rata karyawan yang bekerja di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta tersebut hampir bekerja lebih dari 10 tahun. Di perusahaan tersebut hampir selama 2 tahun terakhir ini tidak ada perekrutan karyawan baru. Tidak adanya perekrutan karyawan baru karena untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkompeten, strategi yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara menyeleksi dan merekrut seorang calon karyawan yang benar-benar memiliki standar tinggi dalam bekerja serta

mempertahankan aset perusahaan yaitu seorang karyawan yang sebelumnya memang telah berpengalaman dan sangat berkompeten dibidangnya. Disamping itu, seorang karyawan mampu bekerja di perusahaan dalam jangka waktu panjang didukung oleh beberapa faktor, yaitu : kepemimpinan seorang pemimpin, kondisi lingkungan kerja, dan timbulnya motivasi kerja yang mendorong kinerja karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Hal tersebut yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang didapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Surakarta ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Surakarta ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan karena untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya dimasa akan datang.
3. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi bagian pendahuluan penulisan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang lokasi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, jenis pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai obyek penelitian, analisa data, serta intepretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan saran penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN