

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia harus dikelola oleh perusahaan dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat [1]. Dalam perusahaan dibutuhkan motivasi sebagai dorongan menghadapi tantangan bisnis.

Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Teori motivasi klasik yang diambil dari Federick W. Taylor menyatakan: seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam kerja, apabila imbalan yang berbentuk natura maupun uang, tidak terpenuhi menurut Suprihanto [1]. Gibson 1995 menyatakan bahwa ada faktor selain lingkungan kerja yang dapat menggerakkan tingkat motivasi yaitu: isi pekerjaan (*job content*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi intrinsik ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) [1]. Faktor motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematang Siantar, Pemimpin Intansi ini memberikan apresiasi kerja berupa bonus tambahan bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyai arti yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas, karena akan berpengaruh terhadap aktifitas pekerja. Kondisi lingkungan kerja organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pekerja atau karyawan sehubungan dengan

perusahaan mereka [1]. Lingkungan kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang menciptakan kinerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat berperan penting dalam mengurangi suasana lelah dan dapat mengurangi rasa jenuh pada saat bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi menurun karena karyawan merasa tertanggung pada saat bekerja sehingga tidak dapat memberikan perhatian sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan penelitian pada kantor PT. Taspen Pematang Siantar, kantor ini sangat memadai baik dari fasilitas kerja dan semua ruangan kerja karyawan menggunakan Ac, tetapi masih terdapat kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja karyawan, karena posisi kantor PT. Taspen Pematang Siantar sangat dekat dengan jalan raya.

Keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya [2]. Kedisiplinan di suatu perusahaan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena sertiap karyawan menjalankan peran, tanggung jawab dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan disiplin yang tinggi perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya, karena semua aturan dan sistem yang berlaku dijalankan dengan baik oleh karyawan. Dari hasil pengamatan peneliti, kantor PT.Taspen Pematang siantar karyawan sering menggunakan gadget pada saat bekerja, masih di temukan karyawan yang datang ke kantor tidak menggunakan seragam yang sesuai dari ketentuan kantor, dan masih ada karyawan yang datang terambat.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi menurut Hasibuan [3]. Menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki

kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang efektif antara pemimpin dan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama [3]. Kepala cabang sebagai seorang pemimpin di kantor ini, menggerakkan bawahan, mengkoordinasikan dan memberikan pengawasan terhadap kegiatan karyawan di kantor PT. Taspen Pematang Siantar. Pemimpin datang lebih awal dari bawahannya dan melaksanakan kewajiban bekerja sebagai pimpinan yang baik demi tercapainya tujuan dari instansi itu sendiri. Tetapi pimpinan tidak selalu berada di kantor karena ada tugas dinas diluar daerah dan kota.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan [4]. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka variabel motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bandung. Penelitian yang lain menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Pematang Siantar”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Pematang Siantar?

1.3. Ruang Lingkup

- 1 Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
- 2 Variabel Bebas : Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2),
Disiplin Kerja (X_3), Kepemimpinan (X_4)
- 3 Objek Penelitian : PT. Taspen (Persero) Pematang Siantar
- 4 Periode Pengamatan : Bulan Mei – Juni Tahun 2021

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Pematang Siantar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Pematang Siantar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Pematang Siantar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Pematang Siantar
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia. Serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi bagi PT. Taspen Pematang Siantar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan jadi pertimbangan yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi pada tahun 2016 dengan judul : pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten Bandung.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas yaitu pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas disiplin kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel disiplin kerja karena Keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya [2]. Dengan adanya disiplin kerja karyawan PT. Taspen Pematang Siantar dapat meningkatkan dan memberikan dampak yang baik dalam pencapaian tujuan dari organisasi.

2. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada pegawai inspektorat kabupaten Bandung sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Taspen Pematang Siantar.