

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia salah satu elemen terpenting dalam pertumbuhan perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran penting. Kaliber dan bakat sumber daya manusia perusahaan menentukan kemampuannya untuk mencapai tujuannya. Karyawan dalam suatu perusahaan sangat menentukan untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan serta visi dan misinya. Dalam situasi ini, departemen sumber daya manusia perusahaan atau pekerjanya harus secara aktif mengembangkan semua kemampuannya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi dan keinginan untuk berkembang secara pribadi atau profesional adalah kebutuhan bisnis dalam hal sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia perusahaan adalah salah satu asetnya yang paling berharga, perusahaan harus memberi karyawannya perlindungan hukum dan tunjangan lain yang mereka butuhkan untuk membantu mereka bekerja sebaik mungkin., Subekti (2015:2).

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan, diperlukan seorang manajer. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada peningkatan dan pengembangan keterampilan karyawan melalui berbagai teknik untuk menghasilkan pekerja yang berkinerja baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya seefektif mungkin. Semua bisnis ingin mengembangkan bisnis mereka untuk bertahan hidup. Efektivitas staf adalah salah satu faktor kunci keberhasilan bisnis. Semakin cepat perusahaan berkembang semakin tinggi kinerja karyawannya. Salah satu unsur yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk mendukung kinerja karyawan, gaya manajemen yang ditawarkan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi harus memperhatikan pengembangan kepemimpinan dan manajemennya. Kesuksesan membutuhkan manajemen dan kepemimpinan yang kuat dan efektif, yang sulit diwujudkan.

Seorang pemimpin adalah orang yang memotivasi bawahannya untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan. Manajemen memperhitungkan proses pengaruh ketika memutuskan tujuan organisasi dan menginspirasi perilaku karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dukungan yang diterima dari manajer, termasuk aspek kualitatif supervisor dan manajer dalam memotivasi, menginspirasi, mengarahkan, dan mendukung pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan DP (2018) *support* dari seorang pemimpin dapat memotivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor kunci dalam pengembangan karyawan perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajemen. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi seseorang, khususnya di tempat kerja yang dapat meningkatkan kinerja pekerja. Jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang kurang ideal dari segi kapabilitas organisasi, khususnya undang-undang yang berlaku, hal ini dapat berdampak pada kurangnya kebijakan improvisasi untuk mempersiapkan keadaan darurat atau kejadian yang tidak terduga. Agar setiap karyawan atau bawahan dapat mandiri dan bertanggung jawab dalam bekerja, yakni membuat keputusan yang akan membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya seorang pemimpin harus mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memengaruhi pola pikir dan gaya kerjanya., Wahyudi (2017:119).

Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan budaya organisasi. Pemimpin yang efektif dapat berfungsi sebagai panutan bagi tim mereka, mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan menurun jika seorang pemimpin hanya hadir sebagai simbol dan kurang memiliki pengaruh dan kemampuan kepemimpinan yang efektif.

Lingkungan fisik pekerja yang mungkin berdampak pada bagaimana pekerjaan mereka dilakukan disebut sebagai lingkungan kerja, menurut Sutrisno (2011: 118). Salah satu elemen terpenting dalam menentukan apakah seorang karyawan bekerja dengan baik atau tidak adalah lingkungan tempat kerja. Kenyamanan dan

produktivitas karyawan akan meningkat ketika mereka menikmati lingkungan kerjanya. Lingkungan fisik tempat kerja hanyalah salah satu aspek dari keseluruhan pengalaman kerja karyawan. Karyawan dapat terinspirasi untuk tampil di tingkat tertinggi untuk memenuhi tujuan bisnis dengan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang bekerja untuk organisasi dengan lingkungan kerja yang positif didorong untuk berinteraksi satu sama lain dan menjaga diri mereka sendiri. Lingkungan kerja fisik juga berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Noriangono (2014) yang menunjukkan bagaimana tempat kerja fisik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia mengembangkan budaya organisasi dengan maksud mengatasi dan mengatasi persoalan-persoalan yang muncul akibat integritas internal dan adaptasi eksternal yang sudah berjalan dengan baik, sehingga perlu diterapkan kepada seluruh pegawai untuk memahami, memikirkan, dan merasakan bagaimana mereka berinteraksi dengan karyawan lain. Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang berinteraksi dengan struktur sistem formal untuk menghasilkan norma perilaku organisasi. Susanto (2006:120).

Dikatakan bahwa karyawan dan budaya memiliki hubungan dimana budaya memberikan pedoman persepsi karyawan terhadap ciri-ciri budaya suatu organisasi. Karyawan yang dipimpin oleh budaya organisasi akan bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut penelitian Darsana (2014), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang mendukung hal tersebut.

Ada variasi dalam penelitian tentang bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja. Ada aspek budaya organisasi yang berdampak minimal terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian Kusuma Wardani (2016). Menurut penelitian Khairizah (2015), sejumlah komponen gaya pemimpin tidak ada hubungannya dengan seberapa baik kinerja karyawan.

Salah satu lembaga keuangan non bank Indonesia, PT Pegadaian, menggunakan hukum gadai untuk membiayai kebutuhan masyarakat baik produktif maupun

konsumtif. Prinsip-prinsip dasar operasi pinjaman yang diperoleh melalui bank juga berlaku untuk transaksi pembiayaan yang dilakukan oleh pegadaian, tetapi yang membedakannya adalah kerangka hukumnya, yang disebut hukum gadai. PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta memiliki 143 orang karyawan (statistik per 8 November 2022) yang bekerja langsung di bawah Departemen Sumber Daya Manusia PT Pegadaian dan termasuk karyawan PKWTT dan PKWT. Divisi SDM memegang peranan yang sangat penting karena berpengaruh untuk pembentukan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Perusahaan mengandalkan pemimpin yang kuat untuk memotivasi dan menjalankan semua karyawannya. Semua kinerja karyawan perusahaan akan dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang kuat. Selain gaya kepemimpinan, budaya tempat kerja berdampak besar pada bisnis.

Lingkungan kerja fisik tidak diragukan lagi dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di lembaga keuangan, yang berpotensi mengubah sikap mereka saat menjalankan tugas, termasuk saat melayani masyarakat. Tempat kerja, fasilitas, ketertiban, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara yang hadir adalah semua bagian dari lingkungan tempat kerja. Karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan tugasnya di lingkungan kerja yang mendukung. Tingkat energi dan moral karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Tercapainya tujuan perusahaan juga akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, yang akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak akan lepas dari seluruh karyawan. Loyalitas dan kinerja karyawan akan semakin kuat dipengaruhi oleh budaya organisasi semakin baik diimplementasikan dalam bisnis, menghasilkan karyawan yang lebih bahagia. Menurut penelitian Edi Sugiono (2018), ruang kerja fisik sampai batas tertentu berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Selama 3 Tahun

NO	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Waktu Penyelesaian Pekerjaan sesuai dengan SLA/SOP	100%	83%	79%	85%
2.	Kesesuaian Pelayanan Operasional	100%	89%	85%	90%
3.	Keberhasilan Implementasi Coaching Development Pemimpin Unit Kerja	100%	79%	75%	85%
4.	Aktifitas Monitoring Budaya Perusahaan	100%	85%	80%	88%
	Rata-rata	100%	84%	79,75%	87%

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel 1.1 rata-rata dari tahun 2019-2021, terdapat fluktuasi penilaian disetiap tahunnya. Penilaian mengalami penurunan ditahun 2020 dan ditahun 2021 mendapat kenaikan 7,25%. Tahun 2021 mengalami peningkatan kinerja karyawan, tapi masih belum bisa dikatakan optimal yaitu 100%.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis tertarik untuk membahas tentang seberapa jauhnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan juga budaya organisasi terhadap kinerja para pegawai di PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta. Penulis menuangkan hal tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah yang muncul antara lain:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta ?

2. Apakah Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

a) Bagi perusahaan

Hasil yang telah didapat dari penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi serta kinerja karyawannya dari PT. Pegadaian Kanwil IX Jakarta

b) Bagi pihak akademis

Sebagai sarana untuk mengembangkan konsep berfikir dan pengaplikasian teori yang didapat di bangku kuliah dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi serta kinerja karyawan.

c) Bagi pihak lain

Penelitian dan hasil dari penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai panduan dan diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada pembaca. Penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi untuk mengembangkan model penelitian yang membahas masalah disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja yang

berkaitan dengan kinerja karyawan, dan kesimpulan penelitian dapat digunakan sebagai sumber daya atau data untuk pihak yang ingin melakukan penelitian tentang isu-isu yang relevan.

