

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan memiliki peran besar dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa SDM yang profesional, dapat dipercaya, kompeten, dan pekerja keras adalah kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM, yang diwakili oleh tenaga kerja, tidak dapat dipisahkan dari masalah terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan, sebagai sumber daya dominan dalam perusahaan, adalah faktor internal yang berperan penting dalam menghasilkan kinerja berkualitas.

Kinerja adalah kondisi yang perlu diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak tertentu untuk memahami sejauh mana hasil yang dicapai oleh sebuah perusahaan terkait dengan visi yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut, serta untuk mengevaluasi dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan. Kinerja dalam sebuah perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang juga mengalami penurunan, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Mangkunegara (2017) mengatakan yang dimaksud “kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai”.

Kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai jika semua elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan dapat menjalankan tugas serta perannya dengan efektif. Peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Peningkatan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh jaminan sosial, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional.

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya dengan layak. Setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan Makmur, dan untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, pemerintah membangun sistem jaminan sosial nasional untuk seluruh masyarakat Indonesia. Jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruh positifnya mengidentifikasi bahwa semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Hal ini sesuai dengan teori Budiman et al. (2018) menyatakan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, berarti bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga menaikkan hasil kerjanya.

Pengembangan karir karyawan diperlukan agar kepuasan kerja dapat diberikan kepada setiap karyawan, yang juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk kepentingan organisasi. Pencapaian perusahaan dapat dilihat sejauh mana personel tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kemauan mereka untuk bekerja sama di seluruh unit kerja yang melakukan berbagai pekerjaan akan sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengingat peran karyawan dalam perusahaan, maka langkah pengembangan karir menjadi penting, untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan melalui pelatihan profesional, penyediaan informasi karir, dan bimbingan karir. Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan kerja yang mendorong peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan upaya untuk melakukan perubahan dalam organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo). Gaya kepemimpinan ini dipercaya akan menghasilkan kinerja yang unggul dalam organisasi yang menghadapi kebutuhan pembaharuan dan perubahan. (Yukl Gary, 2010) Kepemimpinan transformasional hadir sebagai jawaban terhadap tantangan

zaman yang penuh perubahan. Saat ini bukanlah masa ketika manusia hanya menerima segala sesuatu yang menimpanya, melainkan masa di mana manusia dapat mengkritik dan menuntut apa yang layak secara kemanusiaan..

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah harapan ideal dari setiap perusahaan. Kinerja pegawai tercermin dari peningkatan produk kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang lebih tinggi dari sebelumnya. Manajemen PT. Pembangunan jaya ancol telah melakukan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kenyataan masih belum sesuai dengan harapan ideal perusahaan. Hasil wawancara dengan manajemen PT. Pembangunan Jaya Ancol menunjukkan masih terdapat tanda-tanda kinerja karyawan yang kurang baik.

Nilai kerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Tinjauan Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol dilakukan setahun sekali. Evaluasi prestasi kerja ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, dalam evaluasi kinerja PT. Pembangunan Jaya Ancol semakin baik. Berikut adalah hasil review kinerja selama tiga tahun terakhir di PT. Pembangunan Jaya Ancol.

Table 1.1
Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol

No	Indikator	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Ket	Target	Realisasi	Ket	Target	Realisasi	Ket
1	Pencapaian Target	100%	90	Baik	100%	85	Baik	100%	80	Baik
2	Kualitas Kerja	100%	85	Baik	100%	80	Baik	100%	80	Baik
3	Kecepatan Kerja	100%	80	Baik	100%	80	Baik	100%	80	Baik
4	Efisiensi Waktu	100%	78	Baik	100%	75	Cukup	100%	75	Cukup
5	Efisiensi Tenaga	100%	75	Cukup	100%	75	Cukup	100%	75	Cukup

Lanjutan Table 1.1

6	Keakuratan Hasil	100%	80	Baik	100%	80	Baik	100%	75	Cukup
JUMLAH			488			475			460	
Rata-Rata		100%	81%	Baik	100%	79%	Baik	100%	77%	Baik

Sumber : Data diolah oleh PT Pembangunan Jaya Ancol

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi kinerja PT. Pembangunan Jaya Ancol. mengalami penurunan pada tahun 2021 dan 2022, namun kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan dalam menjalankan tugas di tempat kerja merupakan tanda bahwa motivasi karyawan untuk berprestasi secara konsisten rendah. itu Agar bisnis dapat bersaing dan berkembang, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Karena kinerja setiap karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH JAMINAN SOSIAL, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAMAN IMPIAN JAYA ANCOL”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulisan ini berupaya untuk menggali lebih dalam dan merumuskan beberapa masalah, antara lain:

1. Apakah Jaminan sosial memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol?
2. Apakah Pengembangan Karir memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional Memiliki dampak terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan jaya ancol

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan sebaiknya memberikan manfaat baik bagi pelaksana maupun pihak lain. Kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan PT. Pembangunan Jaya Ancol sebagai bahan acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh jaminan sosial, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat digunakan sebagai referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh jaminan sosial, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Berguna untuk meningkatkan keterampilan menulis serta memperluas wawasan dan pengalaman terkait teori Jaminan sosial, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.