

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu perkembangan teknologi semakin pesat sehingga menciptakan persaingan yang begitu ketat pada suatu perusahaan. Pada saat ini sumber daya manusia memegang peran penting dalam segala sektor, bahkan naik atau turunnya kondisi sebuah perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai dasar dari tingkat keberhasilan perusahaan menyelesaikan permasalahan baik internal maupun eksternal. Sumber daya manusia sendiri merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam sebuah organisasi yang bertugas mengupayakan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut, sehingga kualitas sumber daya manusia sendiri harus sangat diperhatikan serta diberi pelatihan sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai yang optimal agar tujuan yang diinginkan dapat dengan mudah tercapai.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten akan mendukung perusahaan mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan inovasi baru bagi perusahaannya. Dengan adanya tenaga kerja yang baik maka akan menjadikan organisasi berkembang dengan baik sehingga reputasi suatu perusahaan meningkat.

Dasar dari kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh hasil kerja setiap karyawan yang berada di dalamnya. Kinerja sendiri merupakan kemampuan yang berhasil di wujudkan oleh suatu individu itu sendiri, sehingga dapat menghasilkan suatu hasil kerja dimana dapat menguntungkan pihak perusahaan. Kinerja pegawai dalam perusahaan rintisan merupakan komponen yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik (Sundari & Rifai, 2020).

Menurut Sinambela (2016) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017 dalam Kurniawan and Penulis 2022). Oleh karenanya suatu organisasi ataupun perusahaan harus memiliki pegawai yang mumpuni dalam bidangnya.

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup erat dengan sumber daya manusia, karena SDM merupakan indikator yang kuat dalam menentukan bagaimana usaha mencapai kepuasan produktivitas yang diinginkan dalam suatu perusahaan. Menurut Rahayu & Ruhamak, (2017) jika kinerja seorang pegawai baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah dicapai.

PT. Dana Tabung dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau biasa disebut dengan PT. TASPEN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak pada bidang asuransi. PT. TASPEN telah menjadi bagian dari perjalanan Panjang bagi sejarah abdi Negara di Indonesia atas peran yang telah diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam menyelenggarakan beberapa program seperti, Tabungan Hari Tua (THT), dana pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (ASN), dan Pejabat Negara. Program yang diselenggarakan ini bertujuan untuk mensejahterakan para pegawai saat sudah memasuki masa pensiun.

Untuk mengatur kesejahteraan pegawai maka PT TASPEN PERSERO wajib memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, dengan adanya hal ini maka para nasabah akan semakin mempercayai perusahaan ini.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT.
TASPEN (Persero) Kantor pusat Jakarta

No	Indikator	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kepuasan Kerja	100%	85%	85%	80%
2	Kepuasan Pelatihan	100%	83%	86%	80%
3	Tingkat Motivasi	100%	84%	85%	87%
4	Produktivitas Kerja	100%	80%	87%	87%
5	Komunikasi	100%	82%	85%	83%
	Rata - rata	100%	83%	86%	82%

Sumber: Kantor Pusat PT TASPEN (Persero)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadinya fluktuasi terhadap kinerja peawai yang dialami pada tahun 2021 sebesar 83%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan pada penilaian kerja sebesar 86% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 82%. Perusahaan telah menetapkan target terkait kinerja pegawai sebesar 100%, yang dimana realisasi kinerja pegawai belum mencapai 100% dengan memperbaiki serta mengevaluasi masalah yang dihadapi. Hal ini memberikan penjelasan mengenai kegiatan agenda mereka yang belum terlaksana dengan baik dan belum sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Motivasi kerja yang ada dalam suatu perusahaan dapat membentuk perilaku seorang karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan rasa antusiasme pegawai dalam bekerja. Hal ini juga dapat membuat tenaga kerja bekerja secara efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi disemangati, dan terdorong untuk melakukan

aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Selain motivasi, pelatihan kinerja juga memiliki peran utama bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Pada saat kinerja pegawai mengalami penurunan maka Langkah utama dari suatu perusahaan ialah memberikan pelatihan pada karyawannya guna menunjang serta memperbaiki kinerja karyawannya. Pelatihan kerja adalah pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Davis dan Werther, 2010).

Kinerja karyawan yang baik dapat ditentukan dari hasil pelatihan karyawan yang telah dilaksanakan, seperti yang dikatakan oleh Karyono & Gunawan (2020) Sebagai hasil dari instruksi yang tepat, anggota staf diharapkan untuk mencoba yang terbaik untuk melaksanakan tugas mereka. Jadi kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dimana dia bekerja. Untuk menjalankan bisnis secara efektif, perusahaan harus memiliki personel yang terinformasi dan terlatih.

Kenyamanan dalam bekerja juga menjadi faktor penunjang kinerja karyawan, baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisiknya. Menurut Mahmudah (2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada lingkungan karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan padanya. Sedangkan mgenurut Faridah dan Hartono (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik adalah situasi yang meliputi lingkungan fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan aman, rasa aman, aman tentram, perasaan betah atau kerasan dalam bekerja, dan sebagainya.

Saputra, D., & Fernos, J. (2023) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang” menjelaskan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Manurung, R., & Tarmizi, A. (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GREEN GARDEN (Study khusus di PT. Green Garden)” menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. GREEN GARDEN (Study khusus di PT. Green Garden).

Berdasarkan latar belakang masalah yang mana mencakup faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian di Direktorat SDM & Teknologi informasi dan Direktorat operasional di kantor Pusat PT. TASPEN (persero) dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat SDM & Teknologi informasi dan Direktorat operasional di kantor Pusat PT. TASPEN (persero)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat SDM & Teknologi informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero)?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat SDM & Teknologi informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero)?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Direktorat SDM & Teknologi informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero)?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta

2. Kegunaan Penelitian Penulis

melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan kegunaan pada pihak yang membutuhkan seperti perusahaan, akademisi, dan masyarakat umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi, agar lebih memahami keinginan juga harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperbanyak kajian-kajian yang sudah ada, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan, pengenalan, dan pemahaman atas teori yang diperoleh juga ke bagian salah satu referensi penting agar dapat membantu mengatasi permasalahan yang sama di masa yang akan datang, yang pada akhirnya penulis tertarik melakukan kajian untuk menuntaskan skripsi

d. Bagi pembaca

- 1) Menambah informasi bermanfaat mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang sumber daya manusia.

