

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia korporat yang terus berkembang, menurut tujuannya. Pada era globalisasi ini dan modernisasi saat ini, kebutuhan SDM menjadi sangat sangat ketat karena banyaknya persaingan. Sehingga untuk bertahan organisasi perlu meningkatkan SDM yang dimiliki.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Untuk memastikan kegiatan manajemen yang efektif, lembaga tersebut harus mempekerjakan karyawan yang berpengetahuan dan menerapkan strategi untuk mengoptimalkan operasi perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja di bawah standar karyawan yang menunjukkan efektivitas rendah dan produktivitas rendah mungkin disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak memadai. Hal ini akan berdampak signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai pekerjaan yang mereka inginkan, namun tidak menjamin pencapaiannya. Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh individu dengan peringkat lebih tinggi di perusahaan tertentu memiliki atribut yang berbeda. Ciri-ciri ini biasanya disebut gaya kepemimpinan.

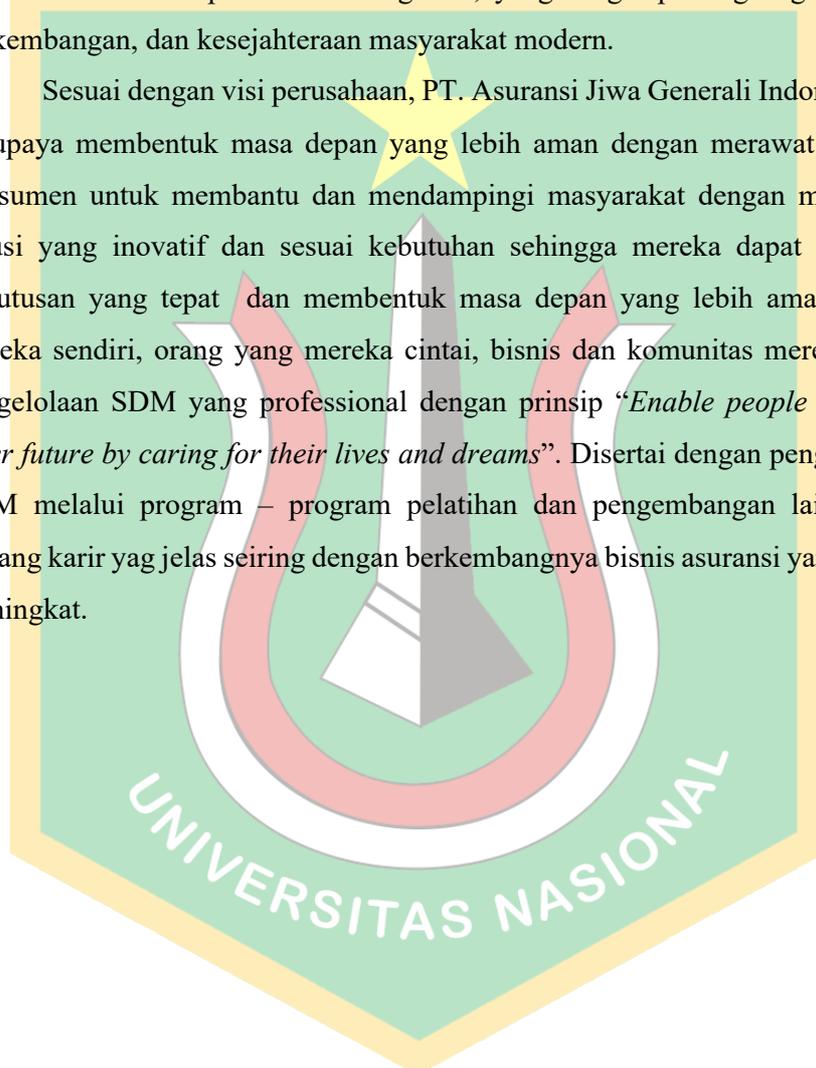
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non fisik yang mempengaruhi cara karyawan beroperasi. Tempat kerja bersifat non-fisik, tanpa karyawan atau peralatan. Suasana kerja yang kondusif dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, menumbuhkan motivasinya dan pada akhirnya meningkatkan efektivitasnya. Kesenjangan di tempat kerja dapat membuat pekerja tidak nyaman.

Stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin terjadi pada seorang karyawan karena berbagai alasan, seperti perubahan kebijakan bisnis tahunan yang dapat menimbulkan tantangan baru. Segala jenis perubahan membawa risiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, dan banyak perubahan dalam pekerjaan, peraturan, lingkungan, dan perekonomian. Selain itu, individu mungkin kesulitan

mengatasi permasalahan yang timbul akibat perubahan tersebut. Penilaian yang berlebihan terhadap pekerja dan kekhawatiran mereka terhadap potensi PHK massal dapat menimbulkan stres di kalangan pekerja. Stres kerja merupakan salah satu akibat dari berbagai perubahan.

PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia menyediakan asuransi. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1831 di Trieste, Italia ini merupakan salah satu pemain utama Indonesia di pasar asuransi global, yang sangat penting bagi kemajuan, perkembangan, dan kesejahteraan masyarakat modern.

Sesuai dengan visi perusahaan, PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia selalu berupaya membentuk masa depan yang lebih aman dengan merawat kehidupan konsumen untuk membantu dan mendampingi masyarakat dengan menawarkan solusi yang inovatif dan sesuai kebutuhan sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan membentuk masa depan yang lebih aman bagi diri mereka sendiri, orang yang mereka cintai, bisnis dan komunitas mereka. Dalam pengelolaan SDM yang profesional dengan prinsip *“Enable people to shape a safer future by caring for their lives and dreams”*. Disertai dengan pengembangan SDM melalui program – program pelatihan dan pengembangan lainnya serta jenjang karir yang jelas seiring dengan berkembangnya bisnis asuransi yang semakin meningkat.



Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia

| No | Aspek | Target | Pencapaian Kerja | | |
|----------------------|---|--------|------------------|------|------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Memiliki kemampuan pengetahuan yang baik dalam mengatasi pekerjaan | 100% | 88% | 87% | 90% |
| 2 | Sikap saling toleransi antar individu dalam perusahaan | 100% | 88% | 86% | 89% |
| 3 | Teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan | 100% | 89% | 86% | 88% |
| 4 | Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik dalam perusahaan | 100% | 88% | 89% | 90% |
| 5 | Berupaya mencapai kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kerja | 100% | 87% | 86% | 88% |
| Rata Rata Presentase | | 100% | 88% | 87% | 89% |

Sumber : PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia

Tabel 1.1 di atas menunjukkan data empiris pencapaian target kinerja karyawan pada tahun 2020 hingga tahun 2022 oleh PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia. Terdapat sedikit penurunan kinerja, yaitu sebesar 88% pada tahun 2020, 87% pada tahun 2021, dan 89% pada tahun 2022. Dengan mengatasi dan menilai tantangan yang dihadapi, masih terdapat kemungkinan untuk mencapai tujuan sebesar 100%. Peristiwa di atas menunjukkan bahwa hasil pemantauan kinerja karyawan masih menurun dan belum mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang paling penting untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan untuk menilai apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau sudah berjalan namun belum mencapai target. Perusahaan juga harus memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat terus ditingkatkan. Sutrisno (2019) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dinilai

berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Thoah (2016:49) menekankan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas karyawan. Gaya kepemimpinan adalah kunci kinerja. Menurut Robbins (2020:116), kepemimpinan adalah kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Hal ini menyiratkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh, bukan sekadar memberikan instruksi atau perintah, untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan cocok dan selaras dengan situasi dan keadaan saat ini, maka karyawan akan mampu beroperasi dengan nyaman dan bermotivasi tinggi.

Lingkungan kerja suatu perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan nya. Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas-fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan in – material terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output (Sari et all, 2020: 33).

Biasanya, stres dianggap sebagai kondisi yang merugikan. Meskipun demikian, tingkat stres yang sebenarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena hal ini muncul dari gabungan tekanan yang diberikan oleh atasan dan daya saing dalam lingkungan kerja. Karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan secara efektif mengatasi masalah ketika mengalami tingkat stres sedang, sehingga mengubah stres menjadi skenario yang produktif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Harmita (2011:138), Penelitian menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,2%. Stres merupakan fenomena yang ada dimana-mana yang mempengaruhi semua individu dan dapat muncul kapan saja. Ini adalah aspek yang tidak bisa dihindari dalam keberadaan manusia. Manusia rentan mengalami stres ketika ia kesulitan menyesuaikan keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Penelitian ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengatasi kesenjangan penelitian sebelumnya. Parameter tersebut merupakan variabel independen, sedangkan kinerja karyawan bersifat dependen. Tabel 1.2 menampilkan berbagai kesenjangan penelitian yang diidentifikasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya:

Tabel 1.2 Research Gap (Inkonsistensi Hasil)

| Kesenjangan Penelitian | Hasil |
|--|---|
| Adanya ketidak konsistenan temuan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan | Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. (Ulfa et al., 2019) |
| | Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bersifat merugikan dan tidak penting secara statistik. (Hendri & Kirana, 2021) |
| Adanya ketidak konsistenan temuan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan | Lingkungan kerja non fisik memberikan dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan. (Susanti, 2023) |
| | Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fauziyyah, n.d.) |
| Adanya ketidak konsistenan temuan hasil penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan | Stres kerja memberikan dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan. (Celine et al., 2021) |
| | Stress Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Haslindah et al., 2022) |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Penulis menyatakan ketertarikannya untuk melakukan penelitian di PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia untuk membuat tugas penelitian akhir tentang kinerja karyawan **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWA GENERALI INDONESIA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan trend penurunan kinerja PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia tahun 2020 – 2023 serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu antara X_1 , X_2 , X_3 dan Y . Maka pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia?
3. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mencoba:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan memberikan manfaat bagi peserta dan orang lain. Penelitian ini berlaku sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga bagi karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada pengujian dampak gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini harus memajukan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini juga dapat dijadikan tolak ukur kajian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperjelas gaya kepemimpinan, pengaturan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.