

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin hari makin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk bisa meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah hal yang patut dipertimbangkan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja

karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan

PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta sekitar 3 tahun terakhir ini para pemimpin perusahaan sangat kurang disiplin waktu, dan tidak konsisten dalam mengambil keputusan, hal itu membuat motivasi kerja dan kinerja kerja karyawan menjadi menurun. Seperti yang awalnya rajin masuk menjadi telat. Sistem kenaikan jabatan atau pangkat di bank BJB terlalu panjang, seperti golongan atau grade 1-16 yang disusun berdasarkan berat ringannya tugas dan tanggung jawab jabatan – jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan para pimpinan PT Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, TBK sebaiknya harus mengintrospeksi diri agar para karyawan semangat dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Dimana konsekuensi yang harus dijalani pemimpin adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat sehingga karyawan yang bersangkutan akan mengikuti cara bekerja para pemimpin perusahaan.

Motivasi kerja para karyawan (pegawai) yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup

berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta adalah karyawan kurang *awareness*, rasa empati dan *respect* terhadap sesama karyawan. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : Berdasarkan latar belakang dan perbedaan hasil dari penelitian - penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta?
3. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta?
4. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta?
5. Apakah Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta?
6. Apakah pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
7. Apakah pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pencapaian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
3. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
4. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
5. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
6. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta
7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) dan untuk menambah pengetahuan sebagai bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola sdm beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sdm yang ada di perusahaan.