

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui inovatif, kreativitas, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan faktor sumber daya manusia atau karyawan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2013) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan keunggulan bersaing dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat berantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkat efisien bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan dalam Pangarso 2016)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa upaya yang harus dilakukan perusahaan, salah satu seperti Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori kepemimpinan yang tentunya dilakukan oleh orang yang kita sebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasi perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016)

Kedisiplinan seorang karyawan akan meningkatkan jika suasana dan lingkungan kerja nyaman dan fasilitas perusahaan memadai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikolog seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja menurut (Notoaemito dalam Prihantoro, 2012) adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja yang memiliki arti kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang baik dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Hal tersebut menjadikan kinerja karyawan meningkat, tujuan perusahaan pun akan lebih mudah dicapai. Selain memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja, perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013) lingkungan kerja merupakan elem-elemen organisasi sebagai system sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Salah satu tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut Koes mono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan dalam memandang pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pemimpin harus memantau aspek kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karyawan yang memiliki perilaku puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki ciri mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan instansi yang menjalankan program jaminan sosial dibidang kesehatan yang merupakan salah satu dari lima program dalam Sistem Jaminan Nasional (SJSN), yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan

hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

BPJS Ketenagakerjaan juga menjalankan fungsi pemerintahan (*governing function*) dibidang pelayanan umum (*public services*) yang sebelumnya sebagian dijalankan oleh badan usaha milik negara dan sebagian lainnya oleh lembaga pemerintahan. Gabungan antara kedua fungsi badan usaha dan fungsi pemerintahan itulah, tercermin dalam status BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum public yang menjalankan fungsi pelayanan umum dibidang penyelenggaraan jaminan social.

Urgensi kepemimpinan diperlukan karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga *National Health Care* di mana menjadi anak perusahaan dari semua lembaga yang ada sebelumnya dan proses pengelolaan lembaga yang tidak mudah akibat koordinasi antara BPJS Ketenagakerjaan dengan perusahaan yang berkerja sama (*stakeholder*). Pada dasarnya, keberhasilan perusahaan diperlukan upaya mengorganisasian yang baik terutama manajerial pada setiap elemen yang berkepentingan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu akibat dari jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja dari perusahaan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja sehingga urgensi lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan harus diterapkan pula di kantor BPJS Ketenagakerjaan agar merasa aman dari risiko kecelakaan yang mungkin akan terjadi.

Kepuasan kerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta terdapat tingkat realisasi kinerja pelayanan kepada pelanggan yang menurun akibat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya dan berpengaruh pada kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan organisasi yang bergerak dibidang jaminan sosial tentu saja kinerja pegawai sangat diperhatikan demi dapat menjalankan fungsi pelayanan yang maksimal, dengan begitu BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan pemimpin yang dapat memimpin organisasi agar tidak menurunnya kinerja karyawan pada organisasi, kemudian faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan begitu dapat memberi rasa nyaman dalam bekerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta, dan tentunya kepuasan kerja karyawan dapat menentukan kepuasan layanan pelanggan BPJS dengan begitu ketiga variable tersebut dapat penulis jadikan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan penulis diatas, penulis merumuskan satu permasalahan yang akan berfokus pada penelitian ini yaitu;

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk;

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

4. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, terutama dengan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.