

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia adalah faktor penting untuk menentukan setiap aktivitas organisasi. Organisasi ialah sekumpulan individu yang mempunyai tujuan maupun dibuat dengan sengaja guna beraktifitas yang dikoordinasi secara terbuka dan sistematis maupun terkait dengan lingkungan eksternal (Daft, 2010). Seluruh langkah yang dilaksanakan pada masing-masing aktivitas diprakarsai SDM yang berpotensi, baik pegawai ataupun atasan dalam pola pengawasan dan tugas yang menjadi penentu tercapainya sasaran organisasi.

Sumber daya manusia bisa dinyatakan sebagai kunci kesuksesan organisasi atau sebagai asset yang haruslah ditingkatkan, dipelihara, dihargai, dan tidak hanya dieksploitasi, supaya bisa berkontribusi besar pada kesuksesan organisasi. Disamping itu setiap individu pada organisasi memiliki kebutuhan, tujuan, keinginan yang tidak sama, maka mereka harus dibina supaya setiap tujuan bisa diintegrasikan dengan tujuan perusahaan. Supaya kegiatan manajemen terlaksana secara baik, maka perusahaan haruslah memberikan perhatian khusus kepada karyawannya seperti halnya Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan juga tingkat Pendidikan.

BPJS merupakan Badan Hukum Publik yang memberi perlindungan bagi pekerja dalam menangani suatu risiko sosial perekonomian serta pelaksanaannya adalah mekanisme asuransi sosial selaku Lembaga Negara yang beroperasi pada bidang terkait. PT Jamsostek adalah nama awal dari BPJS Ketenagakerjaan dimana ini adalah penyelenggara perundangan jaminan sosial

tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan masih tetaplah konsisten untuk mempertahankan dan melayani anggotanya. Maka bisa selalu menambah dan mempertahankan loyalitas terhadap peserta sehingga BPJS Ketenagakerjaan harus bisa menjaga capaian perusahaan secara baik. Sama halnya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pasuruan, mempunyai keinginan dalam memberi nilai positif yang lebih baik supaya kepuasan peserta pada pelayanan terus dikedepankan atau keinginan pada capaian target yang ditentukan perusahaan bisa optimal. Hal ini berkaitan dengan capaian tenaga kerja sebenarnya termasuk tanggung jawab seluruh pihak.

Untuk menghadapi persaingan global sekarang ini, suatu organisasi diharuskan dalam mengoptimalkan capaian akan beberapa hal yang bisa diamati berdasarkan naik turunnya kinerja melalui masing-masing pekerja dan yang merupakan hal terpenting dari capaian ini tidak bisa dilepaskan dari peranan kepemimpinan yang memiliki peranan utama untuk mengarahkan atau menggerakkan sebuah lembaga guna mewujudkan tujuan dan juga dapat dikatakan tidak mudah.

Kinerja SDM yang baik adalah hal krusial untuk keberlangsungan kehidupan organisasi. Kinerja ialah hasil kerja menurut kuantitas ataupun kuantitas yang diwujudkan tenaga kerja untuk menjalankan tugas selaras tanggung jawab yang dimilikinya (Mangkunegara, 2006).

Jika organisasi ingin mengalami perkembangan secara cepat, organisasi haruslah memiliki SDM yang dapat memberikan kinerja yang positif. Tenaga kerja bisa bekerja secara baik jika mempunyai kinerja yang tinggi maka bisa menciptakan kerja yang positif. Kinerja karyawan yang baik akan menjadikan

pegawai bertambah loyal pada perusahaan, bertambah terdorong guna bekerja, bekerja dengan senang hati maupun yang terpenting kepuasan kerja yang baik akan menambah peluang terciptanya kinerja dan produktivitas yang baik juga.

Dengan kata lain, Kepemimpinan adalah unsur utama pada sebuah perusahaan ataupun lembaga pemerintahan, dikarenakan adanya kepemimpinan yang tidak profesional akan memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan teori yang dipaparkan Thoha (2007:1) bahwasanya sebuah organisasi akan gagal maupun sukses biasanya ditentukan dari kepemimpinan, dikarenakan pemimpin yang memiliki tanggung jawab terhadap kegagalan sebuah pekerjaan.

Pemimpin mempunyai kapasitas dalam membaca kondisi yang dialaminya atau menyelaraskan gaya kepemimpinan dengan kondisi itu, walau penyesuaian ini sifatnya sementara. Semua pemimpin memiliki watak, kebiasaan, kepribaian, sifat sendiri yang khas dan unik, maka gaya maupun perilakunya membedakan dengan pemimpin lainnya.

Gibson (2006), menyebutkan anggota organisasi bisa melaksanakan tugas organisasi sebagian banyak ditentukan dari gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik bisa mendorong kegairahan dan semangat pekerja untuk bekerja maka bisa mengembangkan kinerja.

Tugas pemimpin untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, hal lainnya yang turut memberikan pengaruh yaitu fasilitas kerja. Jika tidak ada fasilitas yang mencukupi, sehingga peranan karyawan akan merasa jenuh maupun kurang semangat untuk menjalankan pekerjaan. Hal ini dikarenakan terdapatnya rasa tidak puas dari karyawan tersebut pada pekerjaan. Kelengkapan fasilitas dan

sarana kerja bisa memotivasi adanya hasil kerja yang efisien dan efektif maupun mendukung pengembangan kualitas, seiring standar kinerja yang tersedia. Perusahaan dalam memberikan fasilitas kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, agar pekerjaan yang dilaksanakan pegawai bisa terlaksana secara efektif. Maka memiliki maksud lain, agar bisa memberi rasa puas untuk karyawan pada pekerjaannya yakni dengan tersedianya fasilitas yang mencukupi.

Bary menyebutkan “fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan perusahaan dalam menunjang terlaksananya nada perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan pemegang kendali”.

Selain hal tersebut, utamanya tingkat pendidikan adalah salah satu alat dalam melakukan penyesuaian diantara pekerjaan serta tugas dengan keterampilan, kecakapan, potensi maupun keahlian melalui masing-masing pegawai dan termasuk upaya dalam mengembangkan kinerja pegawai untuk aktivitas pengenalan pada suatu pekerjaan. Pendidikan adalah salah satu aspek utama yang haruslah diperhatikan pada suatu perusahaan. Ada beberapa perusahaan yang terjadi kegagalan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, dikarenakan para pegawai tidak dapat lagi bekerja dengan efisien dan efektif.

Dasarnya pendidikan diberikan untuk tambahan dalam usaha mengembangkan dan memelihara kesiapan maupun potensi pegawai untuk menjalankan semua bentuk tantangan dan tugas yang dialaminya. Maka sebuah perusahaan perlu melakukan pengkajian kembali pada kebutuhan dilaksanakannya program pendidikan untuk pegawai dan lingkungan kerja. Pendidikan merupakan unsur penting pada pengembangan pegawai. Oleh karenanya, harus ada pelatihan dan pendidikan (Rachmawati, 2008).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti mempergunakan judul “Pengaruh

Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan.”

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan
2. Apakah Fasilitas Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan
3. Apakah Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh terhadap inerja karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian tujuannya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja pada kinerja karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan
3. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan pada kinerja karyawan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan,

1.4. Manfaat Penelitian

Diharap penelitian bisa memberi manfaat terhadap pemikiran di bawah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian bisa digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk perguruan tinggi, para akademis (mahasiswa, dosen, kepentingan perpustakaan)

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Dapat dimanfaatkan untuk seluruh individu yang memerlukan ilmu dalam bidang yang sama maupun bagi penelitian berikutnya.

3. Aspek Praktis.

Bagi Perusahaan Penelitian bis amenjadi bahan pertimbangan dan saran untuk Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Pasuruan dalam mengembangkan capaian pegawai yang lebih optimal dan bisa membagi pengalaman yang mungkin dapat diterapkan perusahaan maupun lembaga lainnya.