

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan modal, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

SDM juga merupakan kunci dan aset penting yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga kinerja yang dimiliki perusahaan dituntut untuk terus meningkat. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap karyawan atau bawahan. Target atau pencapaian kerja merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, oleh karenanya dalam mencapai target harus didukung oleh sumber daya yang baik. Target itu sendiri tidak lepas dari bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu.

Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil atau gagal sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpinnya, bagaimana seorang pemimpin memengaruhi dan mengendalikan bawahannya. Perilaku seorang pemimpin juga mampu memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan yang baik akan menjelaskan bagaimana pekerjaan harusnya dilaksanakan bukan dengan cara memaksa seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat memengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan.

Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya seperti bagaimana cara untuk menganalisis suatu situasi dan bagaimana cara agar karyawan kreatif dalam mengembangkannya. Salah satu karakteristik yang harus

dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan atau visi dari perusahaannya.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan dan itu membuat kinerja karyawan juga meningkat secara optimal dalam mencapai tujuan.

Selain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, budaya organisasi juga dapat memengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Sejatinya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat pula karena karyawan atau karyawan menjadi penggerak operasi organisasi

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga produktifitasnya maksimal. Kinerja karyawan merupakan satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong perusahaan untuk menciptakannya cara baru untuk melakukan suatu perbaikan kinerja yang terus menerus meningkat salah satunya yaitu yang dilakukan oleh perusahaan asuransi di Indonesia.

Selama beberapa tahun belakangan ini, perkembangan asuransi di Indonesia menunjukkan angka kemajuan yang cukup baik. Perkembangan industri perasuransian bisa dilihat selama empat tahun belakangan ini, tepatnya tahun 2011 hingga 2014, di mana aset industri asuransi konvensional mengalami pertumbuhan rata-rata yang mencapai lebih dari 16%. Hal ini juga terlihat dari pertumbuhan rata-rata yang terjadi di dalam nilai investasi dan premi yang masing-masing mengalami peningkatan sebesar 14,4% dan juga 21,0%, seperti diungkapkan oleh Kepala eksekutif Pengawas IKNB Firdaus Djaelani dalam seminar Insurance Outlook 2016

di Jakarta. Data tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan positif yang terjadi di dalam bisnis asuransi. Perusahaan asuransi perlu adanya peningkatan kinerja secara optimal untuk mendukung pertumbuhan asuransi agar tetap terus meningkat di setiap tahunnya. Langkah didalam peningkatan kinerja perusahaan salah satunya dimulai dari peningkatan kinerja karyawan, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja dari perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Asuransi Jiwa (AJ) Central Asia Raya Cabang Surabaya, dimana Kepala Kantor Cabang dalam menjalankan tugasnya, salah satunya dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Tidak bisa dipungkiri pemimpin pada saat memimpin karyawan sangat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja apabila kurang kondusif maka akan mengurangi tingkat kinerja dari karyawan, begitupula dengan budaya organisasi apabila budaya organisasi yang ada di perusahaan itu kuat, sesuai dan diterima oleh masing-masing individu maka itu akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengidentifikasi beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya ?

1.3 TUJUAN RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT AJ. Central Asia Raya Cabang Surabaya.
2. Bagi pihak manajemen
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja bawahannya dan pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan manajemen sdm.
3. Bagi pihak akademisi
Hasil penelitian ini sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas 17 Agustus 145 Surabaya pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi mahasiswa Program Studi Manajemen.