

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam kehidupan profesional tentunya membutuhkan orang-orang yang berpikiran maju, cerdas, inovatif, dan dapat antusias terhadap perkembangan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi. Proses operasional organisasi tentunya akan menemui rintangan dan rintangan untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya peningkatan sumber daya manusia.

Dalam sebuah organisasi, Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu hal yang penting. Menurut Poltak (2018:8), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya. Namun, suatu perusahaan tidak dapat berfungsi jika tidak memiliki personel yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Itulah sebabnya faktor manusia memegang peranan penting dalam semua usaha perusahaan.

Setiap perusahaan sering menghadapi masalah dengan kinerja karyawannya. Setiap pengelola perusahaan selalu berupaya agar setiap tindakan yang dilakukan mencapai hasil yang maksimal dan dilaksanakan

secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang diinginkan, perusahaan harus memiliki sistem kerja atau kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada baik atau buruknya kinerja karyawan perusahaan tersebut. Penelitian ini menekankan tiga variabel penting yaitu kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja.

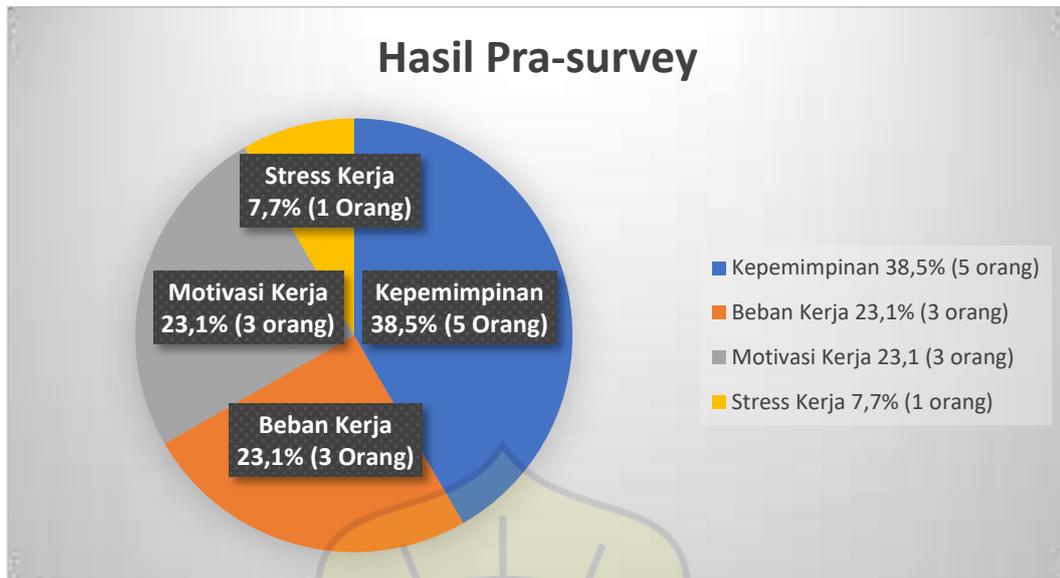
Kinerja pegawai berdampak langsung terhadap kemajuan atau kegagalan instansi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja. Kemampuan kepemimpinan mampu mempengaruhi kelompok untuk mencapai visi atau tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sedemikian rupa sehingga kinerja karyawan sebaik mungkin. Peningkatan efisiensi karyawan mengacu pada pencapaian hasil kerja orang atau karyawan dalam pelaksanaan tujuan organisasi. Beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam manusia yang bekerja, dipekerjakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Suatu pekerjaan dapat menimbulkan risiko dalam hal dampak yang dirasakan pekerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini sering disebut sebagai beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan dari aktivitas kerja sehari-hari. Jumlah pekerjaan yang diterima karyawan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitifnya, serta batasan masing-masing pekerja saat menerima beban tersebut. Motivasi

kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang bekerja dalam kondisi tertentu untuk melakukan tindakan yang bermanfaat secara pribadi dan terutama dari sudut pandang organisasi. Motivasi itu sendiri dapat berupa motivasi positif melalui insentif/benefit dan bonus, atau dapat berupa sanksi untuk mendorong karyawan melakukan perubahan.

PT. Sarana Janesia Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perasuransian. Perusahaan ini didirikan sejak tanggal 31 tanggal 25 Mei 1982. PT.Sarana Janesia Utama merupakan perusahaan Pialang Asuransi Indonesia, telah bergabung dan terdaftar sebagai anggota ABAI sejak 21 Agustus 1985 dengan keanggotaan No. 020/ABAI/1985. Perusahaan ini memiliki kantor cabang berlokasi di Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Medan. Perusahaan ini menyediakan jasa konsultasi dan/keperantaraan dalam penutupan asuransi serta penanganan penyelesaian klaim nya dengan bertindak untuk dan atas nama pemegang polis. sebagai pialang asuransi tugas pt sarana janesia utama tidak hanya bekerja dan selesai pada saat penutupan asuransi, tetapi terus berjalan selama periode pertanggung jawaban asuransi bahkan setelah periode tersebut berakhir jika terdapat penyelesaian klaim yang belum selesai.

Peneliti melakukan pembagian kuesioner terhadap 20% sampel yang di jadikan responden dalam penelitian beberapa karyawan pada PT. Sarana Janesia Utama yaitu sebanyak 13 karyawan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarana Janesia Utama, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini:



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Gambar 1.1 Hasil pra-survey

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarana Janesia Utama adalah Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 13 orang sebagai penelitian awal PT. Sarana Janesia Utama sebagai informasi observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Janesia Utama. Secara garis besar hasil olah informasi dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis 2023

Gambar 1.2 Penelitian Awal

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat di lihat bahwa berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 3,6 yang artinya nilai kepemimpinan sangat baik. Ini berarti kepemimpinan di PT. Sarana Janesia Utama sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini. Untuk nilai rata rata beban kerja sebesar 3,4 yang artinya sangat baik. Nilai rata rata motivasi kerja 3,2 yang artinya sangat tinggi. Sementara Kinerja Karyawan mempunyai rata rata 1,9 yang artinya tidak baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan,Beban Kerja,Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Sarana Janesia Utama”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Masalah mengenai kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarana Janesia Utama. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan:

1. Kepemimpinan yang ada di kantor PT. Sarana Janesia Utama baik, tapi kinerja karyawan tidak baik
2. Beban Kerja yang ada di kantor PT. Sarana Janesia Utama baik, tapi kinerja karyawan tidak baik
3. Motivasi yang ada di kantor PT. Sarana Janesia Utama baik, tapi kinerja karyawan nya tidak baik

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Janesia Utama

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama ?.
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama ?.
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama. .
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Janesia Utama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut ini:

1. Aspek Teoritis:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menjadi referensi untuk penulisan selanjutnya

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

b. Bagi Penulis

1. Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian
2. Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja terhadap kinerja
3. Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi