

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan di dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja merupakan gambaran kesuksesan

seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang menurut ukuran atau ketentuan yang berlaku untuk pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan kepada bawahan. Sumber daya manusia yang berkualitas dilingkungan kerja tentu dapat dilihat melalui hasil kerja yang diperoleh karyawan. Jika hasil kerja baik kemungkinan karyawan itu merupakan sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera yaitu iklim organisasi, fasilitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Di dalam dunia kerja iklim organisasi tentu saja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah sebuah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif berlangsung setiap hari yang dialami oleh anggota organisasi atau karyawan dan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat di gambarkan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi juga dapat di sebut sebagai koleksi dan pola lingkungan yang dapat menentukan munculnya motivasi yang berfokus kepada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

Masalah iklim organisasi yang ada di PT Asuransi Jiwa Bumi Putera adalah perbedaan persepsi antar karyawan yang di sebabkan oleh karakteristik

dan sifat karyawan yang berbeda-beda, misalnya pada waktu diselenggarakannya rapat yang adakan oleh karyawan PT Asuransi Jiwa Bumi Putera, pada saat rapat sedang berjalan tentu saja banyak argumen dan pendapat yang berbeda yang telah dituangkan oleh para karyawan pada saat rapat tersebut sedang berjalan, masing-masing karyawan tentu saja pasti saling mempertahankan argumennya tersebut, dan hal itu menimbulkan perbedaan persepsi antar karyawan dan hal itu disebabkan oleh karakteristik dan sifat karyawan yang berbeda-beda. Hal tersebut tentu saja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena dengan adanya perbedaan persepsi karyawan akan sangat sulit untuk bekerjasama dan mencapai prestasi kerja atau tujuan organisasi.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat terdapat dalam perusahaan yang di tempati oleh karyawan, baik dalam suatu hal yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan. Selain itu perusahaan juga sebaiknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan, contohnya seperti tempat ibadah, jaminan hari tua dan jaminan pengobatan. Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan adanya fasilitas kerja , memungkinkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara

efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya

Pada PT Asuransi Jiwa Bumi Putera terdapat kekurangan fasilitas kerja, seperti kurangnya meja kerja untuk karyawan. Karyawan sangat mengeluh dengan fasilitas yang di berikan oleh perusahaan hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengakibatkan karyawan banyak mengeluh karena menurut mereka fasilitas tersebut sangat penting. Fasilitas kerja yang kurang memadai membuat karyawan tidak mempunyai motivasi untuk mempunyai prestasi kerja.

Disiplin mempunyai makna yaitu tertib, baik cara maupun waktu. Disiplin waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja atau hasil kerja karyawan, disiplin, cara mempengaruhi prestasi atau pencapaian karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan disiplin waktu akan meningkatkan prestasi pencapaian kerja karyawan secara kuantitas. Selain itu karyawan yang disiplin akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang disiplin mematuhi waktu kerja maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental disiplin ikut berperan meningkatkan prestasi atau pencapaian hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

Masalah disiplin yang ada di PT Asuransi Jiwa Bumi Putera adalah rendahnya tingkat disiplin waktu yang ada pada karyawan, maksudnya

karyawan seringkali tidak tepat waktu untuk datang ke kantor. Karyawan tidak mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan ketidak tepat waktu karyawan untuk memasuki kantor hal itu dapat mengganggu aktivitas dan efektivitas kerja karyawan lainnya yang sedang bekerja, hal tersebut dapat pula mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan kondisi dan situasi kerja karyawan yang sangat nyaman dalam pencapaian suatu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang berkonsentrasi dengan apa yang akan dikerjakan.

Masalah lingkungan kerja yang ada di PT Asuransi Jiwa Bumi Putera adalah kurangnya pencahayaan dan kebersihan untuk ruangan kerja. Jika kita menjadi seorang karyawan tentu saja pasti kita membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar kita lebih nyaman dalam bekerja namun yang PT Asuransi Jiwa Bumi Putera ini mempunyai lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti pencahayaan di ruang kantor yang sangat tidak memadai sehingga sangat mengganggu karyawan saat mengerjakan tugas kantor. Hal tersebut tentu saja sangat mengganggu konsentrasi karyawan dan dapat mengurangi fokus yang dimiliki oleh karyawan, dan hal tersebut tentu saja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Selain pencahayaan, kebersihan ruang kantor pun sangat berpengaruh dengan apapun yang akan kita kerjakan, setiap orang bekerja tentu saja butuh ruangan yang bersih dan nyaman, namun

di PT Asuransi Jiwa Bumi Putera ini pegawai seringkali mengeluh dengan kebersihannya, sehingga mengganggu efektivitas kerja dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja seringkali di samakan dengan semangat, dan motivasi kerja juga dianggap sebagai rangsangan atau dorongan untuk mendapatkan reward yang dapat meningkatkan semangat kerja individu maupun kelompok. selain itu motivasi kerja juga merupakan sebuah kondisi yang membuat karyawan mempunyai dorongan atau kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas, motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan segala aktivitas yang dilakukan selama bekerja dan pada akhirnya karyawan akan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan organisasi.

Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bumi Putera, seringkali kehilangan motivasi kerja karena seringkali tidak mendapatkan reward dari PT. Dengan adanya ketidaksesuaian reward dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tentu saja menghilangkan semangat untuk para karyawan dan membuat karyawan tidak termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang rendah
2. Fasilitas kerja yang kurang memadai
3. Disiplin kerja karyawan yang rendah
4. Lingkungan kerja yang kurang efektif
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat diketahui bahwa masalah prestasi kerja di PT. Asuransi Jiwa Bumi Putera di pengaruhi oleh beberapa faktor. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah :

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Asuransi Jiwa Bumi Putera.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antar lain :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat menambah wawasan, ilmu pengetahuan keterampilan serta aplikasinya dari ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan dengan praktek dilapangan.

2. Pembaca

Sebagai pengetahuan baru yang berupa temuan lapangan tentang obyektif mengenai prestasi kerja.

3. Universitas

Dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti yang lainnya.

4. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam mengembangkan prestasi kerja karyawan, agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.