

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurunnya prestasi perusahaan biasanya terjadi karena beberapa faktor. Termasuk karena suatu kinerja karyawan yang kurang maksimal. Maka dari itu, dibutuhkan pendekatan-pendekatan dalam meneliti apakah faktor tersebut menjadi penyebabnya, seperti faktor kepemimpinan contohnya, kepemimpinan merupakan faktor penting didalam menjalankan sebuah organisasi sebagai pengarah dan penentu berjalannya sebuah organisasi. Untuk mencapai suatu kepemimpinan yang efektif diharapkan harus memberikan pengawasan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, maka akan terjadi hubungan yang kurang baik antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang terkontrol dengan baik dengan kata lain hanya sebatas mencapai tujuan pribadinya saja, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh orang pribadi seorang yang memimpin yang mempunyai hubungan erat dengan berbagai macam faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, oleh sebab itu seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2014; Jayaweera, 2015; Malik, 2011). Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Siantar. Perusahaan ini merupakan lembaga keuangan milik negara yang dibentuk sebagai komitmen pemerintah dalam mengembangkan, memajukan, dan memelihara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT PNM (Persero) dapat beroperasi berdasarkan prinsip Syariah. Salah satu tujuan strategis yang diusung oleh perusahaan tersebut dalam mewujudkan komitmen pemerintah: adalah untuk meningkatkan posisi dan peran perusahaan sebagai penyedia jasa pembiayaan dan jasa manajemen yang didukung oleh kelengkapan produk dan layanan, baik layanan keuangan konvensional (berbasis bunga) maupun syariah bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK), serta pelayanan secara langsung kepada usaha mikro kecil dan atau bermitra dengan Bank Perkreditan Rakyat/Syariah (BPR/S), Koperasi Jasa Keuangan/Syariah (KJK/S), dan lembaga lainnya.

Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Menurut Sukoco dan Muhyi (2006: 208) kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kedua, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012). Ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar-benar membuat kita merasakan perbedaannya (Badayai, 2012). Ketiga, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Keempat, beberapa ventilasi yang tertutup. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam areakerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Kelima, kurangnya alat peredam kebisingan. Kebisingan dari bunyi-bunyian mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Menurut Sulistiyadi bahwa getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syarat otot dan lain-lain

(Lestary & Chaniago, 2017). Jika tidak dilakukan dengan baik maka akan menurunkan tingkat prestasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, terdapat juga budaya kerja yang dianggap penting dalam suatu birokrasi. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Arianto, 2013).

Indikator-indikator budaya kerja tenaga pengajar adalah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan secara personal, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah. Menurut pendapat para ahli budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Penelitian Halomoan (2020) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian mengenai budaya kerja tersebut.

Selain itu terdapat juga faktor penting seperti pendidikan. Pendidikan menjadi suatu kebutuhan bagi setiap manusia. Selain itu keberadaan pendidikan menjadi salah satu kunci dasar kemajuan suatu bangsa dan wadah dalam menerjemahkan pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak dan karakter suatu bangsa (Nurhakim & Dewi, 2021). Jenjang pendidikan di Indonesia terdiri dari pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, profesi serta spesialis yang diselenggarakan di perguruan tinggi. Keberadaan perguruan tinggi menjadi suatu lembaga pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat dengan akademis, karakter dan ketrampilan yang baik (Suryana, 2018). Berdasarkan data BPS (2022) ada 3.115 perguruan tinggi yang ada di Indonesia dan

didominasi oleh perguruan tinggi yang berstatus swasta sebanyak 2.990, sedangkan untuk perguruan tinggi berstatus negeri sebanyak 125.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi baik akademik maupun non akademik dan dilandasi dari kompetensi personal dan sosial, dan nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup dan pendidikan yang mampu menghasilkan seseorang yang mampu mengamalkan iman, ilmu dan amalan baik lainnya (Suderadjat, 2005). Karena hal tersebut pentingnya meningkatkan mutu pendidikan suatu lembaga terutama perguruan tinggi sebagai tombak akhir pendidikan formal. Semakin meningkat mutu pendidikan diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap untuk bermasyarakat. Tenaga pendidik menjadi komponen penting Ada beberapa faktor dalam menggambarkan mutu pendidikan diantaranya kepemimpinan.

Faktor pendidikan dianggap telah menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja staf. Karena dengan kinerja, maka perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya di dalam organisasi (Rivai et al., 2004). Sedangkan kinerja berdasarkan Depdiknas menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki seorang tenaga pendidik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen ialah kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan peran dan tugas yang dimiliki sebagai wujud prestasi kerjanya. Bagi suatu lembaga pendidikan jika memiliki dosen dengan kinerja yang baik dapat menjadi gambaran peningkatan mutu pendidikan dari lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu perlunya terus ditingkatkan kinerja dosen agar semakin dapat mendukung mutu pendidikan perguruan tinggi yang dinaunginya. Penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan (Nurhakim & Dewi, 2021; Sopandi, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Staff Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Di BUMN PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Siantar”.

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Staff dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening di BUMN PT PNM Cabang Siantar adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap pengembangan karier Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- b. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap pengembangan karier Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- c. Adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap pengembangan karier Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- d. Adanya pengaruh Pendidikan terhadap pengembangan karier Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- e. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja staf Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- f. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja staf Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- g. Adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja staf Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- h. Adanya pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja staf Dewan PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- i. Adanya pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja staf PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- j. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja staf dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening di PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- k. Adanya pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja staf dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening di PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- l. Adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja staf dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening di PT Permodalan Nasional Madani (PNM).
- m. Adanya pengaruh Pendidikan terhadap kinerja staf dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening di PT Permodalan Nasional Madani (PNM).