

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki cara yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Cara tersebut dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2009:170). Gaya kepemimpinan memiliki beberapa tipe antara lain gaya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan permisif, kepemimpinan direktif dan kepemimpinan partisipatif.

Gaya kepemimpinan otoriter mendeskripsikan pimpinan yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Pegawai digerakkan dengan jalan dipaksa sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

Gaya kepemimpinan demokratis ini menjelaskan pimpinan yang lebih melibatkan pegawai dalam mengambil suatu keputusan, mendelgasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai untuk memutuskan bagaimana cara kerja dan tujuan yang ingin dicapai, serta melihat umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai.

Gaya kepemimpinan laissez-faire (kendali bebas) adalah atasan yang tanpa terkecuali memberikan pegawai kebebasan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan tugas-tugas dengan metode menurut karyawan paling tepat.

Gaya kepemimpinan dapat menyebabkan peningkatan pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang baik pula sehingga menghasilkan kerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan seperti manager.

Di Indonesia memiliki keprihatinan mendalam terhadap nasib masyarakat yang memiliki perekonomian yang kurang stabil dan Indonesia mendirikan industri Asuransi nasional Indonesia seperti Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera. Tetapi tidak seperti perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu, sejak awal pendiriannya Bumiputera sudah menganut sistem kepemilikan dan kekuasaan yang unik, yakni berbentuk badan usaha mutual atau bersama.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja di dalam satu perusahaan juga harus memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu saja akan senang dan betah di tempat kerjanya dan dapat membereskan tugas-tugasnya dengan baik. Keadaan kerja yang kurang baik berpotensi sebagai penyebab pegawai mudah sekali jatuh sakit, mudah stres, dan sulit fokus atau berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kerja yang dihasilkannya. Dan apabila tempat kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, tempat kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik, maka membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam

bekerja. Seperti permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, serta lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan sepertinya muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ketempat kerja dengan sengaja.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan bagi pegawai sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Dan gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja seseorang pegawai, sebab berhasilnya seseorang atasan dalam menggerakkan karyawan untuk menggapai suatu tujuan tergantung bagaimana atasan itu membentuk kinerja yang baik didalam diri seluruh pegawai.

Atasan selalu berusaha mempengaruhi dan memotivasi karyawannya supaya dapat bekerja sesuai dengan suatu tujuan yang diharapkan atasan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Peran seorang pemimpin sangatlah penting didalam mencapai tujuan perusahaan, namun gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa bersama (AJB) Bumiputera Cabang Sekip Palembang yang tidak melibatkan karyawan dalam menciptakan komunikasi, memberikan pembinaan kepada karyawan dan penegakan disiplin. Hal ini membuat karyawan tidak menuruti aturan jam kerja, karyawan masuk tidak sesuai waktu yang

ditetapkan sesuai jam istirahat menurut salah satu karyawan sehingga bisa menyebabkan turunnya produktifitas kerja yang dikarenakan oleh kemalasan, penunda pekerjaan dan lain sebagainya.

Tabel 1.1

Jadwal Masuk Kerja AJB Bumiputera

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
Senin	07.30 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Selasa	07.30 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Rabu	07.30 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Kamis	07.30 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB
Jumat	07.30 WIB	12.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB

Sumber : Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang

Dari tabel tersebut dilihat dari jadwal masuk, istirahat dan pulang yang ditetapkan oleh Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. Dalam aturan yang telah ditentukan perusahaan masih ada karyawan yang tidak datang tepat waktu, masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, tidak hadir tanpa keterangan dan sakit tanpa keterangan dokter tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2

Absensi Kerja Karyawan pada Kantor Asuransi jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang Bulan Januari sampai dengan Oktober 2018.

Bulan	Terlambat	Pulang cepat
Januari	35	4
Februari	9	9
Maret	14	6
April	14	4
Mei	11	11
Juni	7	4
Juli	19	2
Agustus	18	1
September	19	1
Oktober	4	3

Sumber : Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang

Dari tabel tersebut terlihat dari bulan Januari sampai dengan Oktober 2018 tingkat absensi mengenai karyawan yang terlambat dan pulang cepat, rata-rata tingkat absensi tertinggi adalah 39 kali yakni dibulan Januari.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulisan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera Cabang Sekip Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulisan mengidentifikasi masalah yaitu Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Sekip Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya yaitu :

1. Bagi penulis, penelitian dijadikan sebagai perbandingan antara teori-teori yang didapat dari bangku kuliah dengan kondisi riil yang ada sehingga dapat menambah pengetahuan.

2. Bagi pembaca, penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan, Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi pihak dalam Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara garis besar dan menjelaskan isi dari penelitian sehingga dapat menggambarkan keterkaitan antara bab yang satu dengan yang lain. Berikut akan diuraikan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bagian, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri atas daerah penelitian, metode pengumpulan data, jenis data, sumber data, metode analisis dan sistematika pembahasan.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejarah singkat, visi dan misi , jam kerja, dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penulisan skripsi yang telah diuraikan pada bab IV, serta diberikan saran berdasarkan analisis tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN