

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang

Objek penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yakni PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau sering disebut PT TASPEN (PERSERO) yang menjadi cerita sejarah dari abdi Negara di Indonesia dengan peran yang diamanatkan Pemerintah dalam penyelenggaraan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mencakup Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Tabungan Hari Tua (THT) yang bertujuan untuk menaikan kesejahteraan Pegawai Negeri ketika telah masuk dalam usia purna. Pemerintah membentuk Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN TASPEN) pada 17 April 1963 untuk menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Pengadaan Program Tabungan Hari Tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1963 tentang Pembelanjaan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai Negeri (PT. Taspen. 2022).

PT. Taspen (Persero) berada di hampir semua wilayah Indonesia dan berpusat di Jakarta, tepatnya di Jl. Letjen Suprpto No.45, Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Selain kantor pusat, PT Taspen memiliki Kantor Cabang Utama di kota Jakarta itu sendiri, Medan, Bandung, Semarang, Surabaya, Makassar. Setiap Kantor Cabang Utama membawahi beberapa Kantor Cabang di setiap kota untuk memudahkan dalam melayani Aparatur Sipil Negara (ASN) dan para pejabat negara. PT. Taspen (Persero) KCU Semarang berlokasi di Jalan Mataram No. 892-894, Semarang 50242. Dalam kegiatan pelayanannya Taspen KCU Semarang memiliki beberapa Kantor Cabang yang terbagi dalam beberapa kota diantaranya yaitu KC Purwokerto, KC Surakarta, KC Yogyakarta dan KC Pekalongan (PT. Taspen, 2022).

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT. Taspen (Persero)

Sumber: <http://www.taspen.co.id> (2022)

Logo ini memiliki filosofi dari bentuk tunas, maknanya bahwa PT. Taspen akan menjadi pohon yang besar serta kuat tetapi masih membumi. Lalu, bentuk daun T manfaat kesejahteraan pada para pensiunan (PT. Taspen, 2022).

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Taspen (Persero) memiliki visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

a. Visi PT. Taspen (Persero)

“Menjadi Perusahaan Asuransi Sosial dan Dana Pensiun yang Unggul, Terpercaya dan Berkelanjutan demi mewujudkan kesejahteraan Peserta untuk meningkatkan nilai ekonomi dan sosial Indonesia.”

b. Misi PT. Taspen (Persero)

“Memastikan terwujudnya Layanan Terbaik dan Investasi yang Andal serta Kepemimpinan Inovasi Bisnis dan Transformasi Digital dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif” (pihak internal PT. Taspen, 2022).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan tentunya dibentuk dengan disertai visi maupun misi yang direncanakan supaya membuat perusahaan bisa terus berjalan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) di sini termasuk faktor dengan peranan besar untuk mewujudkan misi maupun visi tersebut, serta juga menjadi pelaku untuk perusahaan bisa berdiri. Manusia mempunyai peranan tersendiri untuk mewujudkan tujuan dari setiap perusahaan, termasuk dalam pertumbuhan aset maupun laba

sekalipun. Adapun dalam pencapaian tujuan perusahaan ini, SDM yang ada harus dikelola sebaik mungkin supaya mereka termotivasi serta mampu memberikan kinerja terbaik (Kasmir, 2016). SDM harus diatur dengan profesional demi mewujudkan keseimbangan diantara kemampuan/tuntutan perusahaan, kebutuhan karyawan, maupun pentingnya SDM yang memiliki nilai dalam mengembangkan perusahaan (Mappamiring & Rahim, 2020). Sebagaimana dijelaskan Kasmir (2016:6) bahwa manajemen SDM yakni sebuah langkah mengelola manusia, dengan perencanaan, perekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, kesehatan, keselamatan serta memelihara hubungan industrial hingga memutuskan hubungan kerja untuk meningkatkan kemakmuran *stakeholder* serta target dari perusahaan.

Kinerja karyawan termasuk hal utama yang tergolong penting khususnya pada upaya pencapaian suatu tujuan dari perusahaan (Kurniawan, 2014). Untuk dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, maka diperlukan kinerja atau performa dari karyawan yang baik. Kinerja yang karyawan berikan ini berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, itu akan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan sehingga perusahaan atau instansi dapat mewujudkan tujuan yang dimilikinya. Karyawan bisa dinyatakan berkinerja baik bila mampu menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dengan tuntas sejalan pada batasan waktu yang perusahaan tentukan. Kinerja karyawan yang baik terlihat melalui kemampuannya untuk memahami dan menuntaskan pekerjaan yang perusahaan berikan, dimana membuatnya bisa memperoleh hasil yang maksimal ketika bekerja (Hastuti et al., 2017). Sedangkan menurut Bustan & Dudija (2020), kinerja karyawan memiliki hasil yang baik, jika karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan transparan serta karyawan dapat terdorong dalam memberikan hasil sesuai target yang diberikan.

Kasmir (2016) menjelaskan, sejumlah faktor yang mampu memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan yakni: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan Tambunan et al. (2019) menjelaskan,

sejumlah faktor yang mampu memberikan pengaruh kinerja dari karyawan yakni gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Adapun yang termasuk faktor penting pada peningkatan dan penurunan kinerja dari karyawan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja kerap dianggap menjadi faktor lainnya yang mampu memberikan kontribusi pada kinerja dari karyawan (Siagian et al., 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja dapat dibagi sebagai lingkungan fisik dan non fisik, dengan keduanya yang sama-sama mampu memberikan pengaruh pada kinerja individu dalam suatu organisasi (Hendri, 2012).

Banyak perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan termasuk PT. Taspen (Persero), dimana sebagai perusahaan yang mengatur asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) di seluruh Indonesia menjadikan PT. Taspen (Persero) perusahaan yang harus selalu meningkatkan performa dalam menjalankan kewajiban negara. Performa perusahaan berbanding lurus dengan kinerja karyawan, ketika kinerja karyawan mengalami peningkatan, performa perusahaan akan ikut naik. Terutama PT. Taspen (Persero) KCU Semarang yang menjadi Cabang Utama wilayah Jawa Tengah harus memberikan pelayanan yang baik untuk peserta Taspen. Pelayanan dapat ditingkatkan dengan membuat kinerja karyawan PT. Taspen naik sehingga peserta Taspen puas dengan pelayanan yang ada. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja sehingga perusahaan mencapai tujuan.

Tabel 1. 1 KPI Kantor Cabang Utama Semarang

No	Tahun	KPI	Target
1	2019	97.22 (B)	100
2	2020	99.23 (A-)	100

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang

Mengacu dari data diatas, didapati nilai KPI (*Key Performance Indicator*) yang didapat oleh PT. Taspen KCU Semarang sudah baik dan mengalami kenaikan, tetapi nilai tersebut masih belum mencapai target yang telah diberikan perusahaan.

Artinya, kinerja karyawan yang berbanding lurus dengan kinerja perusahaan sama-sama memiliki nilai yang baik tetapi masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Adapun klasifikasi penilaian Sistem Manajemen Kinerja yang digunakan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang memiliki 7 klasifikasi penilaian. Klasifikasi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2 Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (Persero)

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = <i>Outstanding</i>	>100
A- = <i>On Target</i>	>98 – 100
B+ = <i>Close to Target</i>	>95 – 98
B = <i>Moderate</i>	>92 – 95
B- = <i>Less to Target</i>	>90 – 92
C+ = <i>Below Target</i>	>80 – 90
C= <i>Poor</i>	<80

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang

Adapun rekap kinerja karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Semarang pada tahun 2019-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1. 3 Rekap Data Penilaian Karyawan PT. Taspen KCU Semarang

Klasifikasi	Tahun			
	2019	Prosentase (%)	2020	Prosentase (%)
	Jumlah		Jumlah	
A = <i>Outstanding</i>	0	0	0	0
A- = <i>On Target</i>	0	0	0	0
B+ = <i>Close to Target</i>	4	7,7	8	20
B = <i>Moderate</i>	45	86,53	26	65
B- = <i>Less to Target</i>	3	5,77	6	15
C+ = <i>Below Target</i>	0	0	0	0
C= <i>Poor</i>	0	0	0	0
Jumlah Karyawan	52	100%	40	100%

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Semarang

Berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan PT. Taspen KCU Semarang belum ada yang mencapai target yang ditetapkan dalam klasifikasi penilaian. Sesuai dengan penilaian KPI yang di dapat oleh kinerja Kantor Cabang Utama, nilai tersebut juga berbanding lurus dengan pencapaian yang di dapat oleh setiap

karyawannya. Nilai sudah baik tetapi belum mencapai target yang dikehendaki perusahaan. Kinerja dalam kategori baik jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kualitas baik dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain (Fachri & Wulansari, 2022)

Kinerja bisa ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja. Hal ini sejalan pada penelitian Moulana et al. (2017), dimana dalam penelitiannya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Idealnya jika lingkungan kerja yang ditempati pegawai dirasa nyaman dan mendukung konsentrasi dalam bekerja, maka kinerja dari pegawai itupun akan meningkat. Jika kinerja meningkat maka perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuannya. Darmadi (2020:242) menjelaskan, lingkungan kerja mencakup apa yang ada di sekitar karyawan sehingga bisa memberikan mereka pengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan yang perusahaan berikan. Lingkungan ini bisa dikelompokkan menjadi dua kategori, yang pertama adalah lingkungan fisik. Kedua, lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa fisik dalam area pekerjaan dimana bisa memberikan pengaruh bagi karyawan (Sedarmayanti, 2017:26). Lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh keadaan yang muncul dengan kaitannya pada hubungan secara kerja, pada bawahan, sesama rekan, maupun pada pimpinan. Lingkungan kerja non fisik termasuk pula kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa biarkan begitu saja (Sedarmayanti 2017:31). Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:28) dipengaruhi oleh penerangan atau cahaya, temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:46) dapat dipengaruhi oleh struktur kerja, tanggung jawab, penghargaan, dan kelancaran komunikasi. Perusahaan perlu meningkatkan kembali penghargaan terhadap karyawan. Sehingga, dapat memicu seluruh karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga dapat memberi kinerja yang terbaik dan mampu berprestasi (Rachmadan & Dudija, 2020).

Tabel 1. 4 Hasil Survey Lingkungan Kerja

No.	2019	No.	2020
	Ruang Lingkup		Ruang Lingkup
1	Parkir kurang memadai dan perlu penataan	1.	Kurangnya penghargaan dari atasan
		2.	Parkir masih kurang memadai
		3.	Ada kendala jaringan komputer

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Semarang

Berdasarkan data tersebut, pihak perusahaan menjelaskan hasil survey lingkungan kerja yang diadakan setiap tahun menghasilkan masalah-masalah yang ada pada lingkungan kerja PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Adapun di tahun 2019 masalah lingkungan kerja yang terjadi merupakan kurangnya lahan parkir yang tersedia di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Pada tahun 2020, permasalahan yang terjadi dengan mengacu pada survey tersebut adalah kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan untuk bawahan. Parkir juga masih menjadi masalah yang berlangsung pada tahun selanjutnya. Untuk kendala jaringan komputer berdasarkan keterangan dari pihak perusahaan menjelaskan akibat berubahnya sistem pelayanan saat pandemi, memaksa penggunaan jaringan komputer yang lebih tinggi sehingga seringkali terjadi permasalahan.

Berdasarkan dari seluruh uraian yang dikemukakan di atas, maka akan dilakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

1.3 Perumusan Masalah

Lingkungan kerja termasuk faktor yang penting bagi organisasi untuk pencapaian tujuan. Mewujudkan suatu lingkungan kerja yang baik dalam sebuah pekerjaan bisa membuat kinerja karyawan organisasi tersebut meningkat, dimana lingkungan ini secara langsung mampu memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan. Idealnya jika lingkungan kerja yang ditempati pegawai dirasa nyaman dan mendukung konsentrasi dalam bekerja, maka kinerja dari pegawai itupun akan naik.

Mengacu dari hasil data kinerja perusahaan (KPI) dan kinerja karyawan (SMK) pada tahun 2019 dan 2020 yang ada di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang

hasilnya sudah baik, tetapi hasil tersebut belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan data hasil survey lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Taspen (Persero) dapat terlihat bahwa ditemukan beberapa kekurangan pada beberapa ruang lingkup. Ruang lingkup tersebut meliputi lahan parkir yang kurang memadai dan perlu penataan, kurangnya penghargaan dari atasan, dan adanya kendala jaringan komputer. Serta kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang belum ada yang mencapai nilai target yang ditetapkan dalam klasifikasi penilaian.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Mengacu dari latar belakang dan perumusan masalah sebelumnya, diperoleh sejumlah pertanyaan yang dapat dipaparkan adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja PT. Taspen (Persero) KCU Semarang?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah yang telah diuraikan, didapati penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja PT. Taspen (Persero) KCU Semarang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dalam penelitian ini yaitu diharapkan akan membantu PT. Taspen (Persero) dalam meningkatkan pelayanan dan kinerja perusahaan dari bidang SDM, sehingga dapat diatasi dengan efisien serta efektif.

1.4.2 Manfaat Akademis

Manfaat Akademis dalam penelitian ini yakni diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori dan menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab menjelaskan secara umum, padat, serta ringkas mengenai gambaran umum dari objek, latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori baik secara khusus maupun umum dengan disertai penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta dilanjutkan oleh hipotesis yang peneliti bisa berikan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penegasan terkait pendekatan, teknik, serta metode yang dipergunakan dalam pengumpulan serta analisis sehingga bisa diperoleh jawaban untuk permasalahan yang ada. Mencakup jenis penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil dari pelaksanaan penelitian yang disertai sajian analisis ataupun pembahasan dari hasil tersebut.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup kesimpulan serta saran yang muncul dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang dapat memberi bahan pertimbangan atau rekomendasi yang bisa diterapkan untuk tujuan peningkatan.

Halaman ini sengaja dikosongkan