

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan bidang manufaktur ataupun jasa, biasanya terdapat pembagian fungsi manajemen meliputi fungsi pemasaran, fungsi produksi, fungsi keuangan, dan fungsi sumber daya manusia. Beberapa fungsi manajemen tersebut ada keterkaitan satu sama lain sehingga membentuk kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan pengorganisasian tentu diperlukan dukungan manajemen yang baik dan terstruktur, sehingga setiap kegiatan dan tugas dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing (Safitri, 2015).

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi yang penting, dimana didalamnya terdapat karyawan. Karyawan merupakan pilar penting di suatu perusahaan atau organisasi. Peran dalam perusahaan adalah sebagai motor penggerak dengan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan operasional. Di era persaingan global yang semakin ketat, diperlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Pengembangan karyawan melalui program pelatihan yang sesuai dapat mengacu pada kapasitas karyawan untuk memenuhi standar tingkat kinerja (Antonacopoulou, 2000).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan yang dibebankan kepadanya. Dalam KBBI dinyatakan bahwa kinerja memiliki arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Jadi kinerja karyawan merupakan hasil perbandingan antara output dan input rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya (Reksohadiprodo, 1997). Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Salah satunya adalah Bank Rakyat Indonesia. Bank Rakyat Indonesia merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara sektor ekonomi yang menyediakan jasa atau produk yang sifatnya finansial di Indonesia, hal tersebut dapat terjadi akibat proses manajerial yang terstruktur, penjaminan mutu, dan kualitas pelayanan yang tinggi, serta komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bank Rakyat Indonesia KCP Iskandar Palembang yang berlokasi di Jl. Letkol Iskandar NO.27, 24 ilir, kec Bukit Kecil Palembang (Komplek Ruko Iskandar) merupakan salah satu dari 8 KCP yang tersebar di Kota Palembang, Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar ini dibentuk untuk membantu masyarakat yang membutuhkan peran lembaga keuangan di wilayah tempat tinggalnya, sehingga memudahkan masyarakat yang ingin melakukan penyimpanan dana atau peminjaman kepada pihak bank.

Dari sumber daya manusia yang baik pastinya Bank Rakyat Indonesia mengharapkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar Palembang, menunjukkan masih ada karyawan yang penilaian kinerjanya <60. Berikut data yang menunjukkan hasil penilaian karyawan BRI tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai	Predikat	Tahun	
		2021	2022
85 – 100	Baik Sekali	19 Orang	22 Orang
70 – 85	Baik	10 Orang	5 Orang
50 – 70	Kurang Baik	3 Orang	5 Orang
Total		32 Orang	32 Orang

Sumber: BRI KCP Iskandar Bagian Mikro (2023)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan laporan kinerja karyawan Bri KCP Iskandar tahun 2021 terdapat penilaian baik sekali sebanyak 19 Orang akan tetapi pada tahun 2022 mengalami kenaikan kinerja karyawan yaitu berjumlah 22 Orang, kemudian yang mendapatkan nilai baik tahun 2021 sebanyak 10 orang dan tahun 2022 sebanyak 5 orang, sedangkan yang mendapat nilai kurang baik pada tahun 2021 sebanyak 3 orang pada tahun 2022 sebanyak 5 orang. Pada tahun 2021 penilaian kinerja pada Bri KCP Iskandar bisa dibidang cukup baik karena hampir setengah karyawannya mempunyai nilai baik dan hanya beberapa yang mendapat nilai kurang baik akan tetapi pada tahun 2022 kinerja para karyawan mengalami kenaikan lebih baik lagi. Dengan kata lain kinerja karyawan cukup baik dan hampir semua karyawan sudah memenuhi kriteria yang di inginkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan kerja itu sendiri maupun lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Rizki, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Fadri (2017) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel motivasi kerja. Selain itu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugroho, 2006).

Selain kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan yang perlu diperhatikan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan kegiatan yang harus dijalankan

(Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja yang sehat dan memadai akan menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan meliputi cahaya, udara, warna serta lain yang sifatnya bisa dirasakan dengan indera manusia yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Contoh lingkungan fisik yaitu fasilitas, penerangan, warna, udara, dan suara (Moekijat, 1995 dalam Suridaji & Indris, 2020). Menurut Serdamayanti (2001) lingkungan kerja non-fisik merupakan segala hal yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, atau hubungan antara karyawan dan bos.

Berdasarkan hasil observasi pada Bank BRI KCP Iskandar Palembang kondisi lingkungannya dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik. Namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan di tempat pelayanan nasabah sudah cukup baik dan rapi, suhu ruangan baik, kebersihannya terjaga, namun tata ruang masih kurang begitu baik. Selain itu dilihat dari ruang kerja *back office* sempit dan suhu ruangan kurang sesuai. Lingkungan kerja yang memadai dapat menjadikan karyawan lebih loyal dan bekerja lebih optimal. Hasil penelitian Josephine & Harjanti, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan dalam peningkatan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan motivasi pemimpin dalam perusahaan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Triton, 2005). Menurut Nitisemito (2000) motivasi sebagai usaha atau keinginan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan sesuatu yang diinginkan. Terdapat dua sumber motivasi yaitu motivasi internal

(dari diri seseorang individu) dan motivasi eksternal (berasal dari luar). Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan manusia, kompensasi, komunikasi, pelatihan, kepemimpinan, dan prestasi kerja (Sulistiyanti & Rosidah, 2004). Berikut dibawah ini merupakan tabel 1.2 Kondisi Lapangan pada Bank BRI KCP Iskandar Tahun 2022

Tabel 1.2 Kondisi Lapangan Kerja Bank BRI KCP Iskandar Tahun 2022

No.	Aspek	Faktor	Kondisi Sekarang
1.	Tempat Kerja	Di dalam ruangan	Baik
2.	Suhu/Udara	Suhu ruangannormal	Normal
3.	Keadaan Ruangan	Luas	Baik
4.	Suara	Tenang	Tidak banyak bunyi
5.	Keadaan TempatKerja	Bekerja di dalam bank	Baik
6.	Letak	Tersusun	Cukup
7.	Penerangan	Baik	Baik

Sumber: Bri KCP Iskandar (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa informasi dari data tersebut merupakan faktor-faktor yang terkait dengan kondisi sekarang pada tempat kerja yang dianalisis pada Bank Rakyat Indonesia Tahun2022. Tabel ini memberikan informasi tentang beberapa aspek penting, termasuk tempat kerja, suhu/udara, keadaan ruangan, suara, keadaan tempat kerja, letak, dan penerangan. Untuk masing-masing aspek, faktor-faktor yang relevan dengan kondisi sekarang dijelaskan dalam tabel. Sebagai contoh, untuk aspek "tempat kerja", faktor yang dianalisis adalah apakah tempat kerja berada di dalam atau di luar ruangan, dan untuk kondisi sekarang, tempat kerja adalah ruangan. Demikian pula, faktor dan kondisi sekarang juga diberikan untuk aspek lainnya, sehingga memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi tempat kerja yang dianalisis.

Salah satu indikator yang mempengaruhi motivasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Ruky, 2006). Kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang ada di luar organisasi (Rivai, 2005). Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus mengetahui siapa bawahannya, mengerti kelebihan dan kekurangan, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahannya untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan dasar, kualifikasi pribadi serta pengetahuan dan keterampilan profesional.

Pemimpin perusahaan harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi bawahannya salah satu caranya adalah dengan adanya motivasi dari pimpinan. Motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri). Selain itu dalam memberikan motivasi kepada karyawan bisa dengan memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji secara berkala dan kenaikan pangkat bagi pegawai yang berprestasi dan hal tersebut dinilai langsung oleh pimpinan sendiri. Pemimpin akan menilai secara langsung kepada pegawainya dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan kreativitas.

Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Penelitian yang dilakukan oleh Novrita, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat hubungan kedua variabel tersebut termasuk kategori yang sangat kuat. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indoensia (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2013).

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi yang berharga bagi perusahaan lain dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia mereka. Penulis juga berharap penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan menjadi penting untuk memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Iskandar Palembang?

2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Iskandar Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Iskandar Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Mengingat luasnya masalah yang akan diteliti dan supaya penulisan skripsi ini tidak menyimpang dari tujuan yang direncanakan, maka penulis membatasi ruang lingkup dari penelitian yang akan diteliti pada skripsi ini yaitu meliputi:

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Objek dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan terhadap lingkungan kerja pada bank BRI KCP Iskandar Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI KCP Iskandar Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada bank BRI KCP Iskandar Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia meliputi motivasi pimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai penjelasan dan sumbangan pemikiran terkait pengaruh motivasi pimpinan terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Serta bahan masukan atau pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang baik dengan melihat motivasi pimpinan tempat bekerja.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan data dasar dan referensi mahasiswa dalam melakukan penelitian tentang motivasi pimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Serta menambah literatur kepustakaan tentang penelitian yang linier.