

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting untuk menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi. Pertumbuhan sumber daya manusia terencana berkesinambungan adalah kebutuhan paling penting dalam sebuah organisasi. Kedua hal tersebut, dipandang perlu pada Cabang PT BNI,Tbk Medan karena perusahaan ini adalah sebuah organisasi pemerintahan yang hadir sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam hal kepentingannya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (public service).

Cabang PT BNI,Tbk Medan yang didirikan pada tahun 1963 hingga saat sekarang ini adalah merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas di bidang perbankan atau yang disebut bank simpan-pinjam uang yang diberlakukan terhadap seluruh masyarakat yang disalurkan oleh BI(Bank Indonesia)dengan aturan yang dikeluarkan dan diberlakukan oleh pemerintah yang tertera dalam peraturan UU No. 2/1946. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut organisasi ini memerlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik dan benar. Ada 3 indikator agar dapat dilihat baik tidaknya kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan ini, yaitu indikator lingkungan kerja motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ketiga bentuk Indikator tersebut dapat ditinjau dari hasil penilaian kinerja karyawan . Penilaian kinerja pada Cabang PT BNI,Tbk Medan memakai cara mengukur perilaku kerja dan mengukur perencanaan kerja atau dengan kata lain Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Fenomena berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai di PT BNI.Tbk ditemukan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman karena kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaanseperti lahan parkir karena kantor tidak cukup luas yang terletak dipinggir jalan dan satu lokasi dengan kampus negeri Medan yaitu USU, toilet yang kurang bersih karena cs (cleaning service) tidak membersihkan setiap hari tetapi hanya 2 hari sekali sedangkan karyawan yang sebanyak itu mungkin saja memakai kamar mandi setaip jam nya dengan memakai alas kaki atau sepatu kedalam toilet yang datang dari luar tempat kerja maupun yang sudah didalam tempat kerja, dan penerangan yang kurang memadai karena pada siang hari mereka tidak menghidupkan semua lampu dikarenakan bantuan cahaya dari luar lokasi yang dipancarkan dari jendela. Satu hal ini dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam hal menciptakan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Menurut beberapa pegawai yang ada didalam motivasi yang diberikan cukup bagus dan berhasil bagi karyawan dengan gaji dan tunjangan lebih tinggi untuk pegawai lama karena kata mereka itu cukup

untuk mendukung kualitas mereka bekerja dan mencapai target yang diinginkan apalagi dengan bonus-bonus tahunan atau thr setiap hari raya besar. Sementara pegawai baru dan belum lama mereka mengatakan hal ini menjadi suatu kesenjangan atau ketidak seimbangan didalam menciptakan kinerja yang diharapkan karena upah yang mereka dapatkan tidak sebanding atau jauh berbeda dengan pegawai lama dan yang sudah menetap apalagi untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan menjadi pegawai lama atau tetap belum tentu bisa secepat yang dibayangkan, seharusnya bisa saja berbeda tetapi perbandingannya tidak jauh atau dengan kata lain seharusnya beda tipis. Sesuai dengan standar inilah yang menimbulkan hasil kinerja pegawai rata – rata belum memuaskan, target atau pendapatan perusahaan belum stabil selalu terjadi naik-turun disetiap bulannya.

Terlihat dalam data naik-turun nya target terdapat dalam perbandingan Sekuritas atau Ikhtisar Kinerja tahun 2017 – 2018 pada cabang PT BNI,Tbk Kota Medan didalam lampiran yang terhitung dalam hitungan jutaan rupiah dalam 1 tahun.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilakukan penelitian berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CABANG PT BNI,TBK KOTA MEDAN”.

I.2 Identifikasi Medan

Berdasarkan penjelasan di latar belakang penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan dalam identifikasi masalah yang ditemukan, yaitu :

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari penurunan pencapaian (Atau tidak tercapainya target)
2. Motivasi terhadap karyawan lebih diutamakan karyawan lama atau menetap dengan tolak ukur pendapatan (upah) dan kenaikan jabatan dari pada karyawan baru
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akibat kurangnya fasilitas yang diberi pada karyawan.

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT BNI,Tbk kota Medan.
2. Bagaimana mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI,Tbk kota Medan.
3. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan dapat menjadi pengaruh positif atau negatif terhadap perusahaan di PT BNI,Tbk kota Medan

I.4 Tujuan Penelitian

Menurut penjelasan dari pemaparan rumusan masalah yang ada, penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan penelitian untuk memberikan data yang akurat dan empiris:

1. Untuk memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT BNI,Tbk kota Medan
2. Memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI,Tbk kota Medan
3. Memahami pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI,Tbk kota medan

I.5 Tinjauan Pustaka

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang PT BNI,Tbk” ini mengambil sampel terhadap 80 orang karyawan sebagai bahan untuk penelitian.

I.5.1 Teori Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E.Ayan (2017:568) bahwa lingkungan meliputi “Jagat Kecil” yaitu : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “Jagat Besar” yaitu : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Dari pendapat tentang lingkungan kerja disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja yang mampu mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

- **Kondisi Tempat kerja**

- 1.) Ventilasi Udara dalam ruangan baik.
- 2.) Penerangan dalam ruangan baik dan cukup.
- 3.) Adanya penataan yang baik dan rapi didalam ruangan.
- 4.) Lingkungan kerja yang bersih.
- 5.) Ruangan kerja bebas dari polusi udara

I.5.2 Teori Tentang Motivasi Kerja

Menurut TheLiang Gie (2010 : 281), motivasi adalah apa yang dilakukan manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan pekerjaan pada orang lain/ bawahan, dengan demikian diharuskan karyawannya agar membuat tugas-tugas tertentu. Jadi motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menyebabkan timbulnya dorongan dalam diri atau semangat kerja. Ada terdapat sebagian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

atasan, kolega, fasilitas olahraga, kebijaksanaan, peraturan, keseimbangan moneter dan non-moneter, jenis pekerjaan dan tantangan.

- **Motivasi dan Tindakan**

Berdasarkan analisa atas tindakan apapun yang dibuat dan merupakan salah satu jenis perilaku manusia. Pada dasarnya ada 2 bentuk perbuatan yang hakiki, antara lain :

a.) Pemikiran (Thinking), adalah perbuatan rohani yang menghendaki fungsi kerja otak manusia (Brain). b.) Tindakan (Action), adalah gerakan fisik yang membutuhkan gerakan otot manusia.

I.5.3 Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron, (2010:10) “ Kinerja ialah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan karakteristik kerja karyawan yang bekerja dan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu”.

- **Ruang Lingkup**

1.) Masukan, memberikan berupa kapabilitas sumber daya manusia baik berupa individu maupun tim. 2.) Proses, harus dilakukan khususnya untuk terhadap kebijakan yang ada dan orang mempunyai kesempatan meneliti apa dasar pembuatan keputusan. 3.) Keluaran, jika terjadi deviasi didalam hasil kerja dengan tujuan yang diharapkan, sebagai umpan balik untuk merencanakan tujuan yang akan datang dan eksekusi kinerja yang telah dikerjakan. 4.) Manfaat, hasil kerja suatu organisasi merupakan manfaat yang bisa di peroleh diluar produk atau keluaran langsung kinerja.

I.6 Penelitian Terdahulu

Fatisokhi Hia, (2018) membuat penelitian berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ikaindo Industri Karbonik Indonesia Medan”. Teknik pengabilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode penelitian yang di gunakan adalah deskriptif kuantitatif yang tidak membandingkan variabel dengan sampel lain, tetapi menemukan hubungan antara variabel dan variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

I.7 Teori Pengaruh

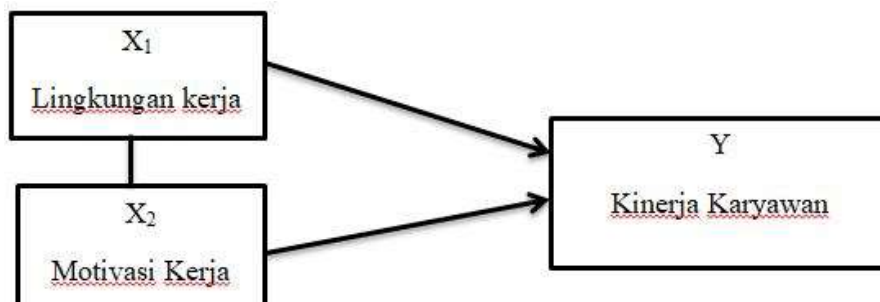
I.7.1 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lawlen dan Leadpord dalam Sonny (2017 : 568) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan kepadanya, seperti kebersihan, mendengarkan musik, dan lain-lain sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

I.7.2 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kinicki dan Fugate (2017 : 155) “Memotivasi menjelaskan proses psikologis yang menyebabkan gairah, bimbingan dan kegigihan terhadap pilihan tindakan sendiri yang mengarah pada tujuan atau sasaran.”

I.8 Kerangka Konseptual Penelitian



I.9 Hipotesis

Berasarkan hasil uraian dan hasil penelitian diatas, kemudian diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Cabang PT BNI,Tbk Medan.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Cabang PT BNI,Tbk Medan
- H3: Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Cabang PT BNI,Tbk Medan