

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, khususnya di sektor perbankan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki peran signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri perbankan, PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan yang relevan, dan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, pelatihan yang efektif, dan motivasi yang kuat dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Subha dan Bhattacharya (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan di sektor perbankan (Subha & Bhattacharya, 2021). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Mulyono et al. (2020) yang mengonfirmasi pengaruh signifikan dari pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank XYZ (Mulyono et al., 2020).

Namun, meskipun ada berbagai intervensi yang dilakukan, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana kombinasi dari faktor-faktor tersebut dapat secara optimal meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara KC Medan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan?

### **1.3 Tinjauan Pustaka**

#### **1.3.1 Defenisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi. Menurut Triansyah, Hejin, dan Stefania (2023), kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian tugas, kualitas hasil kerja, serta efisiensi dalam pelaksanaan tanggung jawab (Triansyah et al., 2023). Kinerja juga mencerminkan bagaimana individu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan. Yan (2022) menambahkan bahwa evaluasi kinerja karyawan melibatkan tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, kemampuan, dan kualitas yang berkontribusi pada pencapaian hasil yang optimal (Yan, 2022).

#### **1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur efektivitas individu dalam memenuhi standar yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa literatur terkini, indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Hasil
2. Kuantitas Hasil Kerja
3. Efisiensi Waktu
4. Kemampuan Kolaborasi
5. Ketepatan dan Konsistensi

#### **1.3.3 Defenisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung produktivitas, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Pane dan Kasmir (2022),

lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata letak ruang kerja, ventilasi, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpekerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Pane & Kasmir, 2022).

#### **1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Lingkungan Fisik
2. Lingkungan Sosial
3. Lingkungan Psikologis
4. Lingkungan Teknologi
5. Lingkungan Organisasi

#### **1.3.5 Defenisi Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Menurut Viardhillah dan Rini (2023), pelatihan adalah upaya organisasi untuk mengembangkan kompetensi karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan bertujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di masa depan. Andreas (2022) menambahkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi teknis dan perilaku kerja.

#### **1.3.6 Indikator Pelatihan**

Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Kesesuaian Materi dengan Kebutuhan Kerja
2. Metode Pelatihan yang Efektif
3. Kualitas Instruktur
4. Evaluasi Pelatihan
5. Penerapan Hasil Pelatihan

### **1.3.7 Defenisi Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Andreas (2022), motivasi adalah proses psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan melalui upaya dan komitmen yang konsisten. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari lingkungan eksternal seperti penghargaan atau insentif (motivasi ekstrinsik). Pane dan Kasmir (2022) menekankan bahwa motivasi karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, karena motivasi memengaruhi dedikasi dan hasil kerja seseorang.

### **1.3.8 Indikator Motivasi**

Beberapa indikator motivasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Dasar yang Terpenuhi
2. Pengakuan dan Penghargaan
3. Peluang Pengembangan Diri
4. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan
5. Hubungan yang Harmonis di Tempat Kerja

## **1.4 Kerangka Konseptual**

### **1.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti tempat kerja yang ergonomis, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Pane dan Kasmir (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

### **1.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

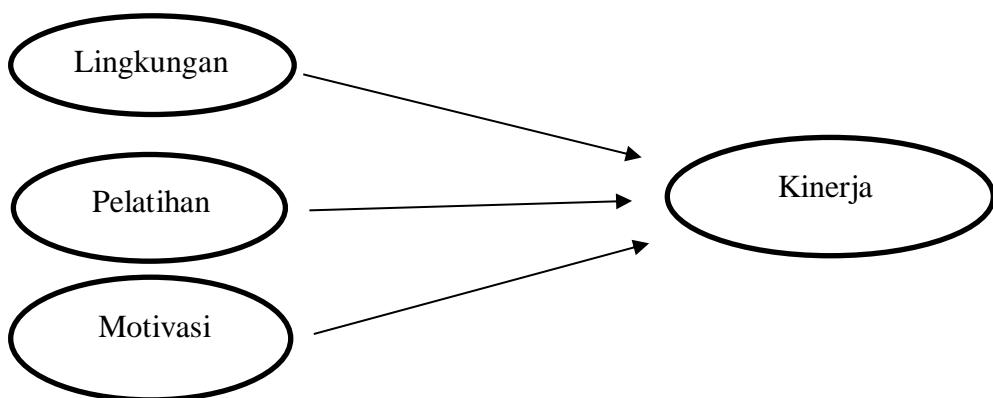
Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja karyawan mampu meningkatkan kompetensi teknis dan kepercayaan diri mereka. Viardhillah dan

Rini (2023) menemukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

#### **1.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan mencapai target organisasi. Andreas (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen kerja.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

**H1:** Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2:** Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3:** Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.