

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Dengan kondisi seperti ini, setiap organisasi diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, berstruktur, dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi menggunakan sumber daya organisasinya sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dan memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan di dalam sebuah organisasi.

Notoatmodjo (2013:151), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa, sehingga berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2014:309), kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan secara optimal dapat terwujud dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik. Selain itu, agar kinerja karyawan selalu konsisten maka harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Menurut Sedarmayanti (2017:27) Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Seseorang karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena berperan sebagai pendorong utama setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:160), motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, akan bekerja keras mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah tujuan tersebut. Dengan demikian, motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Bank Central Asia (BCA) merupakan salah satu bank swasta terbesar di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan BCA Cabang Altira Sunter, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan dilihat dari pencapaian target cabang. Pencapaian tersebut diikuti dengan kedisiplinan karyawan dalam

kehadiran, ketepatan waktu dalam bekerja, ketelitian dalam melakukan pekerjaan serta pelayanan terhadap nasabah. Hal tersebut akan meningkatkan pencapaian cabang yang berkaitan dengan kinerja karyawan suatu perusahaan. Rekapitulasi kehadiran karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter bulan Januari sampai dengan Juni 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter Januari-Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat Per Bulan	Persentase (%)
Januari	6	80,00
Februari	4	86,66
Maret	5	83,33
April	3	90,00
Mei	3	90,00
Juni	2	93,33

Sumber: Internal perusahaan

Berdasarkan data kehadiran karyawan BCA cabang Altira Sunter, menunjukkan bahwa pada bulan Januari jumlah karyawan yang terlambat absensi, yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase jumlah yang hadir sebesar 80,00%, sedangkan pada bulan Februari mengalami penurunan menjadi 4 orang dengan persentase sebesar 86,66 %. Kemudian pada bulan Maret terdapat 5 orang terlambat absensi dengan persentase sebesar 83,33%. Bulan April dan Mei jumlah karyawan yang terlambat absensi sama, yaitu 3 orang dengan persentase sebesar 90,00%, sedangkan pada Juni terjadi penurunan, yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 93,33 %.

Data tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan BCA Cabang Altira Sunter karena masih adanya karyawan yang hadir tidak tepat waktu. Selain itu, terdapat karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta masih adanya ketidaksesuaian antara hasil pekerjaan dengan target atau standar yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan BCA Cabang Altira Sunter. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja,**

Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia cabang Altira Sunter.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Ilmu Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Objek Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian yang lebih baik lagi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah ilmu mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.