

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah elemen kunci dalam kehidupan organisasi, di mana tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan tergantung pada sumber daya manusianya. Hasibuan (2020) menjelaskan jika manajemen SDM melibatkan seni maupun ilmu dalam mengelola hubungan serta peran karyawan supaya berjalan secara efektif serta efisien. Ini bertujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, serta kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Departemen SDM dalam konteks ini, perlu dilakukan analisis aktif terhadap Potensi adanya perubahan mendadak dalam sejumlah faktor lingkungan eksternal seperti aspek ekonomi, teknologi, serta politik yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Fahmi (2010), saat ini, perusahaan yang berfokus pada sektor pelayanan dan bergantung pada kinerja karyawannya harus memiliki kemampuan guna meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan mereka. Pada umumnya, kinerja digambarkan sebagai pencapaian tugas, yang mana dalam melaksanakan pekerjaan, kesesuaian dengan program kerja dipakai sebagai tolak ukur guna mengukur sejauh mana tingkat pencapaian guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Berdasarkan Kasmir (2016) Kinerja ialah output kerja yang sudah diraih guna

melaksanakan tanggung jawab maupun kewajiban yang diberikan pada jangka waktu tertentu.

Salah satu bagian yang bisa berdampak pada kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik dari faktor internal atau eksternal. Ketika motivasi karyawan tinggi, semangat kerja mereka juga meningkat, yang bisa menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi ialah bagian dari Manajemen SDM yang berpengaruh pada kinerja serta dipakai untuk pembinaan, pengembangan, dan pengaruh dalam suatu organisasi. Pimpinan wajib memotivasi agar karyawan mau melakukan apa yang harus mereka lakukan dan bekerjasama secara produktif. Oleh Siti Agustinah (2019), motivasi kerja merupakan pendorong pada diri individu agar berperilaku serta bekerja dengan aktif serta produktif sesuai dengan peran serta kewajiban yang sudah diamanahkan kepadanya.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap Lingkungan kerja oleh Erlinda Sari (2019), merumuskan jika motivasi seseorang dipengaruhi serta didorong oleh hasrat, pemuasan kebutuhan, tujuan, serta kepuasan. Dengan tingginya motivasi kerja maka karyawan cenderung melakukan pekerjaan lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya penelitian Hendri Sembiring (2020) merumuskan pegawai yang sering mendapat dorongan lebih merasa dihormati dan kinerja mereka dalam bekerja lebih diterima oleh perusahaan. Sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Selain motivasi kerja, hal yang bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Keadaan area kerja yang kondusif akan memudahkan serta mempersingkat waktu dibanding dengan area kerja yang tidak kondusif. Bila di suatu industri terjalin ketidaksesuaian antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hingga ikatan antar karyawan bisa menjadi kurang baik serta akan menimbulkan kekacauan dalam proses bekerja. Tidak hanya itu bila perilaku maupun sikap negatif dari seorang atasan terhadap bawahannya bisa memiliki dampak yang signifikan pada kenyamanan karyawan tersebut. Karyawan relatif merasa tidak aman dalam lingkungan kerjanya dan bisa kehilangan motivasi guna menyelesaikan tugas dengan baik. Hal itu merupakan dampak yang kerap terjadi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan perlu diberi perhatian karena mempengaruhi karyawan secara langsung. Suasana kerja yang kondusif bisa meningkatkan produktivitas karyawan, sesuai dengan penelitian Rahmawati (2019). Perlu diakui jika dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan dekat kaitannya dengan teknik dan arah industri. Dengan kata lain, kondisi kerja berpotensi mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Produktivitas seorang karyawan bisa diakibatkan oleh berbagai aspek misalnya tingkat motivasi, tingkat stres, kepuasan dalam pekerjaan, kondisi fisik, tekanan sosial, dan tingkat pergantian, semuanya bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil riset yang diperoleh Erlinda Sari (2019) mengatakan jika Lingkungan kerja yang cocok bisa memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan saat mereka menjalankan tugas-tugas mereka. Norianggono dan Syahrul H Jumang (2019) mengatakan jika lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil riset yang dicoba oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) mengungkapkan jika kenyamanan serta kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi melalui upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM adalah metode yang bertujuan guna menyiapkan banyak individu agar bisa mengemban kewajiban yang tidak sama atau lebih besar pada organisasi. Umumnya, ini melibatkan pengembangan keterampilan kecerdasan agar mereka bisa memangku pekerjaan dengan lebih bijak. Hal ini diungkapkan oleh Bayu Krisdianto dan Nurhajati (2017), pengembangan SDM mencakup peluang-peluang belajar yang dirancang khusus untuk menunjang perkembangan para pekerja.

Pengembangan SDM untuk karyawan ialah seperti mengemban pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan penampilan mereka dalam pekerjaan yang sedang mereka lakukan saat ini, sambil bersiap untuk menghadapi posisi dan

beban yang lebih tinggi di waktu mendatang. Pelatihan membantu karyawan untuk menguasai sesuatu pengetahuan serta pelaksanaannya. Tidak bisa dipungkiri, pembelajaran serta pelatihan ialah salah satu ancaman utama dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan SDM merupakan peranan krusial untuk kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan, sebab manusia termasuk aset hidup yang harus dijaga dan ditingkatkan. Sehingga harus diberikan perhatian yang istimewa oleh perusahaan. Realitanya jika manusia sebagai aset utama dalam organisasi maupun perusahaan, perlu memperoleh perhatian sungguh-sungguh dan dikelola dengan optimal. Penting untuk memiliki manajemen yang bisa memanajemen sumber daya manusia secara terstruktur, terencana, serta efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Bank Perkreditan Rakyat ialah sebuah institusi keuangan bank yang beroperasi baik dalam kerangka konvensional maupun menurut prinsip syariah. Namun, bank ini tidak menyediakan layanan dalam pembayaran dan transfer dana. Seiring perkembangan banyaknya Bank Perkreditan Rakyat di kota Pekalongan tentunya akan menambah persaingan di masa sekarang ini, dimana masyarakat dihadapkan oleh banyak pilihan BPR dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Studi ini memilih objek di PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda). PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kota Pekalongan. Bank Pekalongan dalam hal ini menawarkan berbagai macam fasilitas Pelayanan di sektor perbankan baik Tabungan,

Deposito maupun Kredit. Dengan dukungan Pegawai yang ramah dan profesional, setiap nasabah Bank Pekalongan mendapatkan pelayanan yang sangat bagus agar memberikan kenyamanan kepada nasabah dalam segala hal. Bank Pekalongan terletak di jantung Kota Pekalongan menjadikan akses yang strategis dan seringnya dilalui oleh masyarakat Kota Pekalongan. Bank ini berada di Jalan Slamet No. 16 Kota Pekalongan.

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Outstanding
PT BPR Bank Pekalongan(Perseroda)
Tahun Januari-Maret 2021

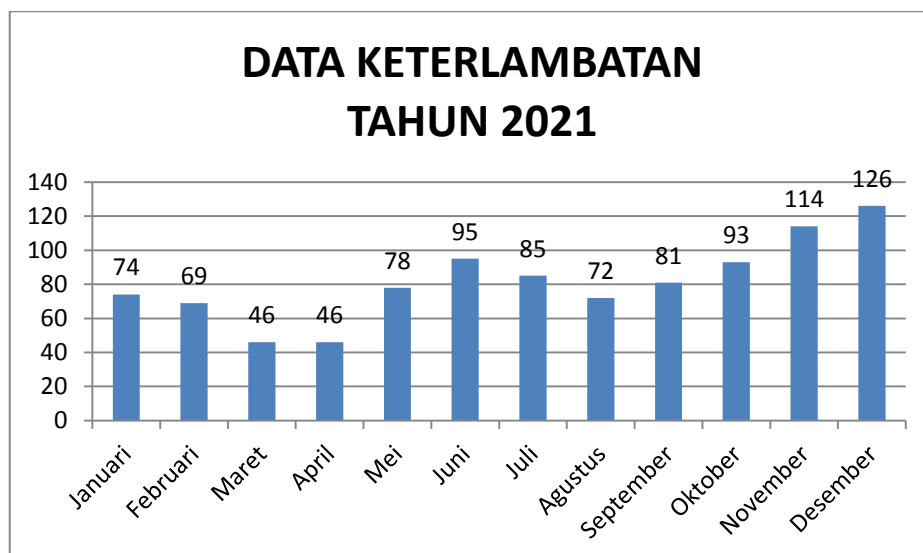
Bulan	Outstanding	Target
Januari	Rp. 5.330.400.000	Rp. 5.000.000.000
Februari	Rp. 4.687.000.000	Rp. 5.000.000.000
Maret	Rp. 4.024.945.697	Rp. 5.000.000.000

Dari Tabel 1.1 terdapat tanda penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya Outstanding yang menurun selama Bulan Januari-Maret 2021. Dari data di atas menunjukkan jika Kinerja karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda) mengalami Penurunan yang signifikan.

Dari hasil pengamatan dijumpai juga beberapa persoalan yang mengakibatkan kinerja karyawan di PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda) mengalami penurunan diduga berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja maupun pengembangan SDM. Karyawan di Bank Pekalongan masih kurang diberikan motivasi. Untuk bisa menambahkan kinerja karyawan, kontribusi motivasi oleh perusahaan terhadap pekerja sangat diperlukan. Peneliti juga melihat banyaknya karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini

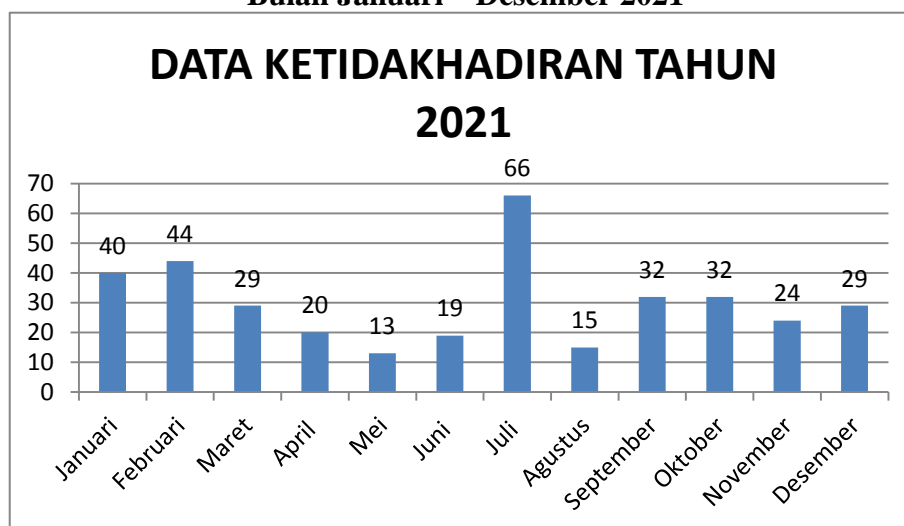
menunjukkan menurunnya kinerja beberapa karyawan di Bank Pekalongan yang bisa ditunjukkan dengan derajat keterlambatan karyawan yang cukup besar di PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda) pada tahun 2021. Berikut ialah data keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda), selama tahun 2021

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan
PT BPR Bank Pekalongan(Perseroda)
Bulan Januari – Desember 2021



Sumber: Data PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) Tahun 2021

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran
PT BPR Bank Pekalongan(Perseroda)
Bulan Januari – Desember 2021



Sumber: Data PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) Tahun 2021

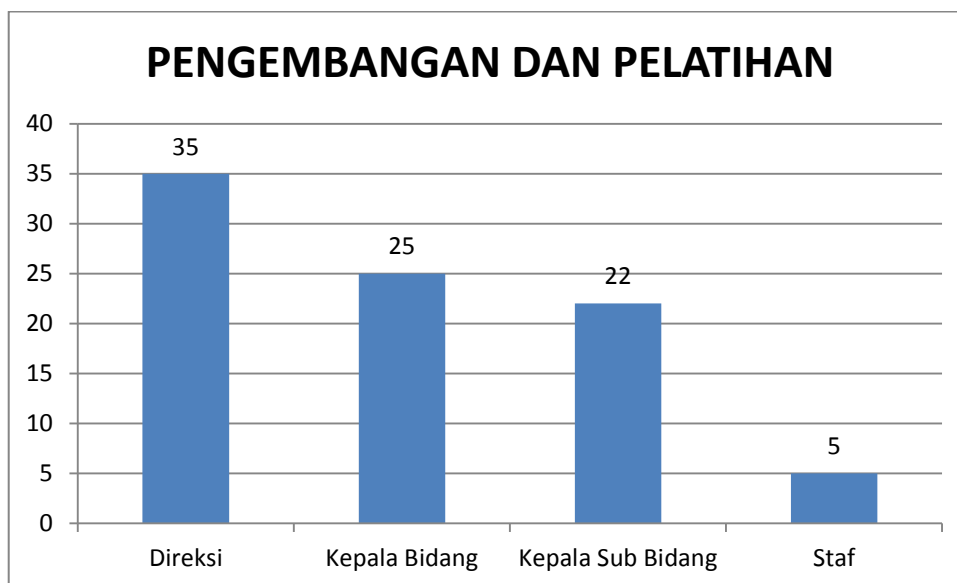
Dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 terdapat tanda penyusutan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan selama tahun 2021. Dari data di atas menunjukkan jika keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) mengalami fluktuasi. Namun, di penghujung tahun 2021 keterlambatan karyawan mengalami kenaikan yang tinggi yakni sejumlah 126 kali. Untuk ketidakhadiran karyawan sendiri mengalami peningkatan pada Juli sejumlah 66 kali. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja serta lingkungan kerja yang berakibat pada kinerja karyawan PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) pada tahun 2021.

PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda) terus berusaha untuk memajukan kinerja karyawannya dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif. Namun, terdapat beberapa masalah terkait dengan lingkungan kerja

di PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda), seperti tata letak kerja yang kurang efisien yang bisa membuat karyawan merasa cepat bosan. Selain itu, kurangnya fasilitas yang mendukung dalam pelayanan juga menghambat kemajuan pekerjaan karyawan. Semua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Disisi lain tenaga Sumber Daya Manusia yang sangat minim membuat pelayanan menjadi kurang efektif.

Permasalahan lain yang dialami PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda) bergerak dalam bidang pengembangan SDM. Adapun yang dimaksud ialah banyaknya karyawan yang mengeluh karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karirnya, sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja, sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif, efisiensi menurun serta pegawai tidak berani mengembangkan lebih lanjut potensi atau kemampuannya. Disisi lain, tidak diperlukan tingkat pendidikan untuk dipromosikan ke posisi tertentu.

Tabel 1.4
Data Pengembangan dan Pelatihan
PT BPR Bank Pekalongan(Perseroda)
Bulan Januari – Desember 2021



Sumber: Data PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) Tahun 2021

Dari Tabel 1.4 disimpulkan jika selama tahun 2021 karyawan PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) mengikuti pengembangan dan pelatihan yang diadakan oleh instansi-instansi lain yang bekerjasama dengan bank tersebut. Hal ini menunjukkan jika PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda) peduli terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pelatihan tersebut diikuti oleh semua karyawan tanpa terkecuali. Namun, pelatihan untuk karyawan dengan jabatan staff pada tahun 2021 tergolong minim padahal karyawan bank tersebut dominan memiliki jabatan sebagai staff sehingga hal tersebut juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT BPR Bank Pekalongan (Perseroda).

Merujuk pada permasalahan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai: **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA**

**DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BPR BANK
PEKALONGAN (Perseroda).**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam studi ini ialah.

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)?
3. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)?
4. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan dan signifikan pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan studi ini ialah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)

3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda)
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda).

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil studi ini diantaranya:

1. Kegunaan akademis

Hasil studi ini diharapkan bisa berguna dalam mengembangkan dan mempraktekkan pengetahuan terkait pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil studi ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak PT. BPR Bank Pekalongan (Perseroda) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil studi ini diharapkan bisa bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu sumber daya manusia yakni pengaruh motivasi, lingkungan

kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Studi ini akan terstruktur dalam tiga seksi utama, yaitu pendahuluan, pengembangan, dan kesimpulan. Pembahasannya terdiri dari lima bab, di mana setiap bab memiliki beberapa subbab. Berikut ialah urutan sistematika pembahasan dalam studi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka memuat telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang disusun secara sistematis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian serta definisi operasional variabel, lokasi penelitian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Bab ini akan menjelaskan mengenai tabulasi data dan analisis data yang dipakai, uraian hasil penelitian dari uji hipotesis yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memaparkan tentang kesimpulan dan saran atas hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, berfungsi untuk menyimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan.