

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan di katakan baik diperlukan elemen sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen dan berorientasi pada nilai konsumen. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas Hamdiyah, dkk (2016).

Kinerja adalah proses yang memungkinkan tenaga karyawan atau pegawai untuk memainkan peran yang terbaik dalam memberikan maupun mengkont ribusikan setiap kemampuan yang mereka miliki guna mencapai tujuan atau bahkan melebihi targert dan standar yang ditetapkan secara langsung terkait dengan tujuan organisasi. Jika kinerja adalah kuantitas dan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas (Rozi, Prihatin, & Suminar, 2016: 139). Untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat membuat kondisi yang bisa membuat karyawan atau pegawai mengembangkan dan

meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki secara maksimal.

Jika karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara maksimal maka akan memberikan keuntungan untuk perusahaan seperti tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, kemampuan untuk menyelesaikan suatu persoalan dengan cara yang tepat, mampu melakukan pekerjaan secara individu dengan baik. Melihat dari pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi terdapat juga ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras (Farida dan Sri, 2016:10). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dimaksud seperti pewarnaan, kebersihan, kebisingan, saling menghargai, keramahan, dan keamanan. Hal itu merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal manfaat disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Untuk karyawan disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Jeli Nata Liya (2017)

mengatakan jika karyawan disiplin dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. dan manfaat untuk perusahaan jika karyawan disiplin dalam bekerja maka akan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

Menurut Farida dan Sri, 2016:24 motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi seseorang mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan (Hanafi, 2017).

Salah satu bank di Provinsi Jawa timur yang selalu berusaha meningkatkan kualitas pegawai yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur atau biasa disebut Bank Jatim, didirikan pada tahun 1961 dengan jumlah kantor yaitu 1 kantor pusat, 38 kantor cabang, dan 22 kantor cabang pembantu (<https://bankjatim.co.id>)

Bank jatim dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang perbankan pihak manajemen selalu meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan cara menciptakan suasana dan ruangan kerja yang nyaman, serta kedisiplinan dengan cara meningkatkan profesionalitas karyawan dalam

melakukan pekerjaan yang dimulai dari kantor pusat maupun cabang-cabang. Dari hasil pengamatan dan wawancara kepada karyawan bank jatim diketahui ada beberapa yang merasa terganggu dengan suara yang bising yang disebabkan oleh suara mesin serta perbincangan antara karyawan serta ada juga karyawan yang merasa kebertan jika diberikan tanggung jawab dari yang seharusnya. Untuk itu sebaiknya pihak manajemen selalu memperhatikan karyawannya agar kinerja dari karyawan tidak menurun di waktu yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
2. Untuk mengetahui Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
3. Untuk mengetahui Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
1. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan kajian mengenai teori lingkungan kerja, motivasi disiplin, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Bank jatim cabang Bawean

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai sumber daya manusia (SDM) terutama dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diinginkan dapat memberikan informasi pengetahuan, pemahaman tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan bagaimana

strategi atau cara mengatasi setiap permasalahan yang dialami karyawan selama bekerja.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan didalam perusahaan perbankan.

