

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peranan manusia dalam organisasi terasa sangat penting dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor pendukung. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan pembangunan di lingkungan yang lebih luas. Oleh karena itu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan turut mendorong kemajuan yang akan terjadi pada perusahaan setempat.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang berperan penting dalam suatu organisasi. Notoatmodjo (2019) 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 berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya 2 organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerjanya.

Aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah evaluasi kinerja karyawan (*performance appraisal*). Setiap perusahaan berharap agar kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar tersebut. Adanya proses evaluasi kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu memperoleh pemahaman mengenai perilaku karyawan terkait dengan pekerjaannya, hal ini dapat memberikan informasi terkait penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan, dan aspek-aspek lainnya yang mendukung dalam tercapainya tujuan perusahaan (Evita, Muizu, dan Raden Tri Wayu Atmojo 2019).

Menurut Andriani (2015) faktor yang sangat berperan dalam menilai tingkat kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja berperan sebagai sarana yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Amalia dan Indratono (2018) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja hal itu dapat mempengaruhi mereka dalam

melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas lengkap di PT Bank BJB Cabang Tamansari kota Bandung meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan lain sebagainya.

PT Bank BJB merupakan Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank ini di dirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseorangan terbatas, kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah. Kantor pusat Bank BJB ini berada di Bandung Jawa Barat, yang tersebar di seluruh Wilayah Indonesia. Produk di Bank BJB ini adalah Dana Pensiun Lembaga Keuangan, BJB Tanda Mata, BJB Tanda Mata Gold, BJB Giro, dengan Jasa Tabungan, Giro, Deposito, Pembiayaan, Pengiriman Uang, Kredit, dll. Layanan BJB T-Samsat. Kartu ATM, E-Chanel (BJB Digi). Pada tahun 2020 Bank BJB mempunyai karyawan sebanyak 8.686. Saat ini Bank BJB memiliki 65 kantor cabang, 314 kantor cabang pembantu, 348 Kantor kas, 1.529 ATM.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja pegawai. Sumakud dan Trang (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan mempengaruhi dirinya secara internal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya di suatu bidang.

Fenomena yang terjadi Bank BJB Cabang Tamansari menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik

yang ada, fasilitas yang kurang memadai dan kebersihan lingkungan yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja selain itu, adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan atasan juga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya hasil prasurvei yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1 Prasurvei Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	Kenyamanan dalam bekerja dengan fasilitas memadai dan baik.	8	40%	12	60%	100%
2	Kebersihan lingkungan kerja sudah baik	9	45%	11	55%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak nyaman dengan lingkungan kerja di Bank BJB Cabang Tamansari, karyawan merasa fasilitas dalam bekerja masih kurang memadai dan kebersihan lingkungan kantor masih belum maksimal. Selain faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dari hasil pra survei kuesioner lingkungan kerja non fisik diperoleh data berikut :

Tabel 1. 2 Prasurvei Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	Hubungan dengan karyawan lain harmonis.	9	45%	11	55%	100%
2	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik	8	40%	12	60%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak nyaman dengan lingkungan kerja non fisik di Bank BJB Cabang Tamansari, karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja belum cukup harmonis dalam bekerja, dan hubungan dengan atasan juga belum terjalin dengan cukup baik. Maka hasil pra survei kuesioner kinerja karyawan diperoleh data berikut :

Tabel 1. 3 Prasurvei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan	8	40%	12	60%	100%
2	Saya tidak pernah terlambat selama bekerja	14	70%	6	30%	100%
3	Saya menilai mutu dari pekerjaan saya sudah maksimal.	9	45%	11	55%	100

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Tamansari masih kurang maksimal.

Selain dari data pra survei diatas, kinerja karyawan juga bisa dilihat dari performa hasil kinerja yang dipaparkan oleh HRD Bank BJB Cabang Tamansari.

Berikut data performa kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tamansari yang berjumlah 72 karyawan.

Tabel 1. 4 Performance Appraisal Karyawan Bank Bjb Cabang Tamansari Tahun 2022

Kategori	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Kurang Sekali
Persentase	20%	20%	5%	50%	5%

Sumber : HRD Bank BJB Cabang Tamansari

Berdasarkan data yang didapatkan, bahwa kinerja karyawan yang dilihat dari *performance appraisal* (penilaian kinerja) masih kurang, seperti ditunjukkan pada tabel penilaian kinerja karyawan secara general dibawah ini:

Penilaian karyawan tahun 2022 diatas memang sudah baik, tetapi diduga ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi hasil kinerja karyawan mengapa tidak mendapat nilai "Baik sekali" yang lebih besar, karena jumlah karyawan yang menerima nilai BS lebih sedikit dibanding yang lainnya. Berdasarkan hasil survei tersebut data performa kinerja karyawan yang disediakan oleh HRD Bank BJB Cabang Tamansari juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan penilaian "Kurang" dan "Kurang Sekali." agar tujuan perusahaan tercapai, maka pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa bersaing bersama competitor, karena keunggulan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan

sangatlah bergantung pada perusahaan karena karyawan yang merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan melakukan evaluasi atas berjalannya kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lihat selama magang di Bank BJB Cabang Tamansari masih banyak karyawan yang mengeluh tentang fasilitas lingkungan kerja seperti: meja dan kursi pegawai rusak. Hal ini mengganggu kenyamanan berkerja, tata letak yang kurang efisiensi membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan kerja yang lainnya,

Dapat dilihat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan PT. Bank BJB Cabang Tamansari sebagai objek penelitian, selain kinerja karyawan, lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya sehingga apabila organisasi memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja mereka akan cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dalam berkontribusi positif terhadap kesuksesan dan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Karyawan yang Kurang Memadai

Data pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank BJB Cabang Tamansari merasa kinerja mereka kurang memadai. Ini merupakan masalah potensial karena kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif pada keseluruhan produktivitas dan tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja Fisik yang Tidak Memadai

Karyawan merasa bahwa fasilitas lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan dan fasilitas kerja, masih kurang memadai, hal ini dapat mengganggu kenyamanan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

3. Hubungan antara Rekan Kerja dan Atasan

Data pra survei menunjukkan bahwa hubungan antara rekan kerja dan atasan di Bank BJB Cabang Tamansari belum cukup harmonis, hal ini bisa berdampak terhadap kolaborasi dan komunikasi di dalam organisasi.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mendapat penilaian kurang baik, hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

5. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Karyawan merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja dan atasan tidak cukup baik, hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

6. Fasilitas Lingkungan Kerja: Karyawan mengeluh tentang fasilitas lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti meja dan kursi rusak, yang bisa mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata dijumpai masalah yang cukup banyak terkait dengan Kinerja Pegawai dan karena keterbatasan waktu penelitian dan penyusunan skripsi serta terbatasnya kemampuan peneliti untuk meneliti semua variabel, maka batasan masalah ini diuraikan sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti tentang kinerja karyawan, yang kemudian menjadi variabel terikat dan Lingkungan kerja yang kemudian menjadi variabel bebas.
2. Peneliti mengukur pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Unit Analisis penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BJB Cabang Tamansari.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah dan lingkup penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana kondisi Lingkungan kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari.
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari.
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari.

1.5 Maksud dan Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan S1 manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi lingkungan kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung
3. Mengukur pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dua aspek berikut ini:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Bagi Penulis :

Penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan bahwa dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan benar, bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan efektifitas

dan efisiensi dalam bekerja khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi Akademik :

Dapat menambah Khasanah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber daya manusia khususnya pada bahasan mengenai Kinerja Pegawai yang dikaitkan dengan lingkungan kerja, serta dapat dijadikan bahan literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2. Kegunaan Praktis

Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan terutama PT. Bank BJB Cabang Tamansari untuk lebih memperhatikan strategi yang akan dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawan, salahsatunya adalah rotasi kerja yang akan tentu berpengaruh pada kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Bagi peneliti lain:

Hal penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selaniutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Bank Jabar Banten Cabang Tamansari yang beralamat di Jln. Tamansari No.18, Kec Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40116. Penelitian ini dimulai sejak bulan Juni 2023.

Jadwal Kegiatan Penelitian Dan Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Juni-23				Juli-23				Agustus-23				September-23				Oktober-23				November-23				Desember-23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■																									
3	Mencari Referensi				■	■	■	■																					
4	Pengajuan Bab I							■																					
5	Pengajuan Bab II							■																					
6	Pengumpulan Data								■	■	■																		
7	Pembuatan Kuesioner								■	■	■	■																	
8	Pengajuan Bab III													■															
9	Sidang Up															■													
10	Laporan Hasil Penelitian															■	■	■	■	■									
11	Pengajuan Hasil Penelitian																				■	■							
12	Sidang Akhir Skripsi																							■	■				

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Keterangan ■ = Lama Penelitian