

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Dalam usaha pencapaian tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar bisa mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Bank merupakan lembaga yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat. Dalam menjalankan usahanya, bank memiliki produk berupa layanan jasa perbankan bagi nasabahnya. Perkembangan usaha perbankan di Indonesia semakin pesat ditandai dengan semakin banyaknya bank yang menawarkan jasa layanannya. Untuk itu, bank harus memiliki karyawan yang dapat melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya. Dengan melakukan pelayanan yang maksimal bagi nasabahnya, bank akan dapat beroperasi dengan baik dan dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis perbankan yang semakin pesat.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung yang berada di Jl. Raden Intan No.51 Enggal Bandar Lampung merupakan salah satu kantor cabang yang dimiliki PT. Bank Rakyat Indonesia untuk wilayah kerja cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung. Seiring dengan meningkatnya jumlah nasabah, karyawan Bank BRI Tanjung Karang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya. Dari hasil survei peneliti dilapangan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung, peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun. Berikut data kinerja karyawan PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung Tahun 2021 sampai dengan 2022. Dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung Tahun 2020-2022

No	Jumlah Karyawan	Keterangan	Tahun		
			2020	2021	2022
1	200	Kualitas	75%	87,5%	85%
2	200	Kuantitas	12,5%	7,5%	10%
3	200	Ketepatan Waktu	2,5%	1%	1%
4	200	Efektivitas	7,5%	1,5%	1,5%
5	200	Kemandirian	5%	2,5%	2,5%

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang di Bandar Lampung diatas menjelaskan dari segi ketepatan waktu, banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dilihat dari perolehan ketepatan waktu sebesar 1% ditahun 2022, begitu juga dengan kuantitas dimana karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilihat dari perolehan kuantitas sebesar 10% ditahun 2022, berbeda dengan kualitas , kualitas karyawan disini sudah cukup baik mengerjakan pekerjaannya sesuai yang diberikan. Hal ini dilihat dari perolehan kualitas sebesar 85% ditahun 2022. Jika dilihat dari efektivitas dan kemandirian karyawan BRI belum bisa mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan fungsi tugasnya. Hal ini dilihat dari perolehan efektivitas dan kemandirian sebesar 1,5% dan 2,5% ditahun 2022.

Menurut Sutrisno (2016) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi

yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Motivasi Kerja adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*).

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi baik dan tidaknya suatu kinerja karyawan. Motivasi pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang mengalami beberapa masalah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya interaksi sesama karyawan sehingga tidak mencapainya kebutuhan sosial karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menurun, dan juga masih terdapat karyawan yang tidak menghargai atau masih membedakan tingkatan jabatan antara karyawan satu dan karyawan lainnya. Di PT. Bank BRI Kantor Cabang Tanjung Karang kurangnya pengadaan pelatihan pengembangan diri yang menyangkut dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu alat pendorong semangat kerja yang melekat pada karyawan sehingga dapat mendorong keinginan karyawan agar bekerja lebih giat, dan lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun secara negatif. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif memungkinkan para karyawan itu dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan itu akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan kegiatan dan tugasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi karyawan untuk bekerja dan kinerja karyawannya. Kondisi lingkungan pada PT. Bank BRI Kantor

Cabang Tanjung Karang dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian, seperti dari segi penataan ruang kurang begitu baik dan dari suhu udara yang kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja, dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan. lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan (Afandi, 2018).

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk menetapkan kinerja maka sangat dibutuhkan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan. Pelatihan diberikan agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, pelatihan juga disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada (Prayogi & Nursidin, 2018). Selain pelatihan, terdapat banyak faktor dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompetensi (Ataunur, 2015).

Dalam penelitian ini peneliti tertarik memilih PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung karena dari hasil interview dengan salah satu pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung mengatakan bahwa masih kurang pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga belum rutin, dari segi kompetensi juga masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bukan dari perbankan, kemudian motivasi kerja seperti bonus juga belum rutin diberikan, sehingga sebagian karyawan kurang

maksimal dalam bekerja. Melihat kejadian diatas sangat penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan mengenai pelatihan, serta motivasi kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto dan Dotulong (2017) menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jumawan dan Mora (2018) juga menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) menunjukkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Aima (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Julianry (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi kementerian komunikasi dan informatika. Penelitian yang di lakukan oleh Rosa (2015) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah mengetahui adanya tidak konsisten pada penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik ingin meneliti kembali penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja dengan objek yang berbeda dan ditahun yang berbeda, agar dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya tetap bisa digunakan pada perusahaan bergerak dibidang jasa atau hanya pada perusahaan yang bergerak dibidang industri barang saja, oleh karena itu lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan yang bagus dan berkualitas dalam diri karyawan mampu menentukan karyawan berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Berkaitan dengan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat satu judul yaitu:

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Tanjung Karang Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap positif kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya menyangkut motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang di hadapi terkait kinerja karyawan serta dapat dijadikan

sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan perusahaan yang menghadapi masalah serupa.