

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi (Farhah, 2020) Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut (Lusri, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Arief M. Y., 2021). Menurut (Arief M. Y., 2021) indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi kinerja. Diungkapkan juga bahwa indikator kinerja dapat berbentuk factor-faktor utama keberhasilan dan indikator kunci kinerja (Lusri, 2017).

Menurut (Arief M. Y., 2021), Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja ada tiga yakni: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pertama, kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua, kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan. Ketiga, ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan (Pratamiaji, 2019) Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat berperan aktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia membutuhkan faktor pendukung yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja (Purwandani, 2020).

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk mengarahkan dan mengatur perilaku individu dalam suatu organisasi (Arief M. Y., 2021) juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang sebelumnya mungkin dianggap tidak memuaskan maka dapat diubah menjadi kepuasan yang bernilai bagi karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika

karyawan mendapatkan motivasi yang cukup, dapat juga berdampak pada penilaian kinerja dan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sholihuddin, 2020).

Selain faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sholihuddin, 2020), sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Hanafi, 2017).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga (Joni Heruwanto 2018). Sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan atau pencapaian kinerja perusahaan (Nurmin Arianto 2020). Jadi lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat baik jika lingkungan ini baik (Sholihuddin, 2020).

PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank milik pemerintah yang memiliki pelayanan perbankan yang prima. BRI juga terus melakukan inovasi agar dapat memenuhi seluruh bentuk kebutuhan layanan perbankan sekaligus dapat konsisten dalam menjadi mitra utama bagi masyarakat untuk mengembangkan masalah perekonomian. Selain itu BRI telah menerapkan nilai-nilai perusahaan yang berlandaskan berpikir, bertindak, serta berperilaku baik sehingga budaya yang dapat diterapkan perusahaan dapat memiliki solidaritas dan lebih berkarakter. Dengan memiliki pengalaman yang cukup lama dan senantiasa memberikan kemudahan dan kecepatan dalam merespon berbagai kebutuhan masyarakat. Lingkungan kerja fisik berupa tata letak tempat kerja, suhu ruangan dan pencahayaan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena jika tidak sesuai dengan keinginan dirinya dapat menimbulkan rasa

ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara bawahan dengan atasan dan hubungan antara sesama rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil observasi ditemukan sejumlah permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Lamongan menurun diduga berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi di Bank Rakyat Indonesia tahun 2021. Karyawan di Bank Rakyat Indonesia masih jarang diberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan sangat diperlukan. Karyawan yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh perusahaan. Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun lingkungan kerja di Bank Rakyat Indonesia Lamongan peneliti mengamati dari observasi, masih kurang nyaman karena tidak adanya rasa kekeluargaan dan kurang harmonisnya hubungan antar sesama karyawan yang ada di Bank Rakyat Indonesia Lamongan. Padahal untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjadi alasan penulis untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Lamongan)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Lamongan?
2. Apakah lingkungan berpengaruh kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja
3. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Lamongan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemilik PT BRI Lamongan

Dapat memberi masukan dalam membuat kebijakan untuk perusahaan yang mungkin berguna bagi perkembangan perusahaan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan yang ditinjau dari motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti budaya organisasi, beban kerja, stress kerja, serta kepuasan kerja yang nantinya hasil penelitian lebih berkembang dan menambah wawasan baru dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan dapat memberikan manfaat yang lebih baik lagi terhadap pihak bank maupun lokasi penelitian yang serupa. Serta menambahkan variabel lain seperti beban kerja, kepuasan kerja dan penilaian kinerja.