

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ialah aspek penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik, perusahaan wajib mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Perbankan sendiri menjadi salah satu sektor strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bahkan hampir di setiap negara di dunia. Untuk saat ini perbankan bahkan dapat melewati krisis moneter dan bank baru mulai beradaptasi dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para nasabahnya dengan kemudahan dalam mengakses produk produk perbankan seperti pembukaan rekening dan buku tabungan, kartu kredit, kredit pemilikan rakyat (KPR), dan produk jasa lainnya. Dunia perbankan dalam tahun ke tahun mengalami banyak sekali perubahan contoh seperti saat ini yang sangat mudah dalam pembuatan buku tabungan hanya dengan melalui telepon genggam atau smartphone tentu ini menjadi kemudahan bagi masyarakat yang mulai sadar akan pentingnya kebutuhan perbankan, baik karena adanya keamanan dalam bertransaksi dan berbisnis yang erat kaitannya dengan keuangan atau untuk menyimpan dananya guna kebutuhan saat ini dan yang akan datang. Dengan ketatnya persaingan tersebut yang mendorong kinerja pada setiap perusahaan lebih ditingkatkan khususnya perbankan.

**Tabel 1. 1 Data Kredit per Triwulan 2022**

Data Kredit UMKM Per Triwulan Tahun 2022				
No	Keterangan	Target	Realisasi	Persentase
1	Triwulan I	46,013.19	49,891.78	108.43%
2	Triwulan II	47,333.53	48,201.56	101.83%
3	Triwulan III	51,585.07	46,693.48	90.52%
4	Triwulan IV	53,629.27	47,651.71	88.85%

Sumber : Kantor Cabang Bank BJB Kota Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2022, hasil penilaian Kredit UMKM pada Bank BJB mengalami penurunan penilaian. Dapat diartikan kinerja karyawan menurun didasarkan adanya sebagian karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena diatas menyebabkan kenapa kinerja karyawan bisa menjadi kurang efektif.

Kinerja karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang baik atau berdisiplin dan mempunyai sebuah motivasi yang tinggi serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada Bank BJB Cabang Bekasi juga telah ditetapkan peraturan seperti rapih dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja dan tata tertib dalam masuk kerja pada pukul 00:08 WIB – 16:30 WIB dengan waktu istirahat yang bergantian dengan rekan kerja. Adapun tingkat absensi pada Bank BJB Cabang Bekasi pada tahun 2022 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Data Absensi Bank BJB Cabang Bekasi**

Data Absensi Bank BJB Cabang Bekasi								
No	2022	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja Efektif (HKE)	JK x HKE	Keterangan			
					Terlambat Masuk	Sakit	Alpa	Izin
1	Jan	146	21	3066	8	7	-	5
2	Feb	146	18	2628	5	-	-	-

3	Mar	146	22	3212	-	-	-	-
4	Apr	146	19	2774	14	3	-	9
5	Mei	146	20	2920	9	6	-	2
6	Jun	146	21	3066	11	-	-	-
7	Jul	146	21	3066	18	2	-	9
8	Agust	146	22	3212	12	7	-	6
9	Sept	146	22	3212	14	4	-	10
10	Okt	146	21	3066	34	17	-	13
11	Nov	146	22	3212	21	10	-	21
12	Des	146	22	3190	11	13	-	16

Sumber : Kantor Cabang Bank BJB Cabang Bekasi

Berdasarkan tabel 1.3 dapat tergambar tingkat kinerja karyawan berdasarkan absensi hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyak karyawan yang kurangnya kesadaran akan tanggung jawab sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada.

Oleh karena itu untuk membangun kinerja yang lebih baik butuh pemberian motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan karyawan lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan lebih disiplin dan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi.

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya dalam mengerjakan sesuatu diberikan kepada karyawan yang dituntut untuk mengerjakan seoptimal mungkin sehingga perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuan. Menurut (Supardi and Aulia Anshari 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Dan karyawan dalam lingkungan kerja ketika karyawan dalam aktivitas kerja, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut masuk dalam lingkungan kerja (Putra 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Putra 2020).

Saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif (Marjaya and Pasaribu 2019).

Rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi terdapat hubungannya dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, hal ini terjadi lantaran faktor tersebut dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan penyimpangan dalam melaksanakan tugas maupun semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, Bank BJB Cabang Bekasi harus selalu memperhatikan faktor-

faktor diatas kepada setiap karyawannya. Lingkungan yang tidak kondusif akan membuat rasa tidak nyaman saat bekerja dan disiplin kerja yang tidak di taati tidak bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, motivasi yang sangat dibutuhkan disetiap organisasi. Organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik agar dapat membuat organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untukmelakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BJB CABANG BEKASI”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi ?
4. Apakah lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BJB Cabang Bekasi,

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis :

Dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Bekasi.

##### 2. Manfaat Praktis :

Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan di Bank BJB Cabang Bekasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

#### **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab I membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab II menjelaskan literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan kerangka pemikiran penelitian pada umumnya.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup tentang desain penelitian, tahapan penelitian operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, dan metode analisis data.

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan hasil penelitian.

### BAB V PENUTUP

Bab penutup berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

