

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan hal yang penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia (SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan. Berikut data absensi karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Rawamangun, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran dan jumlah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Rawamangun

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir
2017	November	70	81,00%
	Desember	68	74,75%
2018	Januari	89	68,63%
	Februari	95	66,17%
	Maret	91	71,81%

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Rawamangun

Dari tabel diatas, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat dilihat pada bulan November 2017 sebesar 81,00% lalu menurun menjadi 66,17% pada bulan Februari 2018. Dari persentase kehadiran di atas yang masih belum memenuhi standar perusahaan, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal karena tingkat kehadiran yang masih rendah.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Tejo selaku bagian Manajemen Personalia, fakta yang dilakukan Bank BRI untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah menyediakan ruangan kerja yang sesuai bagi karyawannya, menyediakan peralatan kerja yang memadai, dan menyediakan kondisi fisik kantor yang layak. Beliau menyampaikan bahwa permasalahan pada kantor cabang Rawamangun mengenai lingkungan kerja antara lain jaringan komunikasi satelit terkadang mengalami gangguan, akibatnya sejumlah karyawan terhambat

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu gangguan jaringan komunikasi satelit juga menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan absensi dan tentu saja hal ini berdampak pada pemotongan gaji karyawan. Sehingga dengan adanya permasalahan ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Melihat kondisi yang seperti ini, mendorong pihak Bank BRI untuk memberikan keamanan kepada karyawan dengan memberikan penghargaan untuk prestasi yang dihasilkan karyawan serta memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan secara rutin agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Rawamangun, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Rawamangun Jakarta Timur”

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ?

1.3.Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

a. Bagi organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan terutama dalam usaha memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengalaman serta pengetahuan dalam melakukan penelitian ilmiah, penulis juga dapat menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh penulis serta dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam menyusun karya tulis.

1.5. Batasan masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat. Namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan dari penelitian ini, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dibahas mengenai teori Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : Hasil Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : Penutup

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan.