

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak dapat berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Amanah & Putri, 2012).

Karyawan bagian dari sumber daya manusia yang menjadi pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai guna mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Manusia merupakan komponen produksi yang sangat mahal dan sulit untuk dikelola, serta manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sistem pengelolaan yang baik dan benar dapat menghasilkan sebuah kinerja yang optimal sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Dengan kondisi demikian, maka menjadi suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengelolaan yang baik bagi seluruh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan sistem pengelolaan yang sesuai dengan direncanakan perusahaan, dibuat, dan dievaluasi. Hasil atau ukuran pencapaian suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian perusahaan, maka dari itu perlu dilakukan manajemen kinerja untuk memastikan dan menjaga agar kinerja karyawan secara keseluruhan pada sebuah perusahaan dapat dikendalikan dengan baik.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan (Nurudin, 2017). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Tentu menjadi tantangan bagi pemimpin dimana harus meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai kinerja perusahaan yang baik. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup

perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Menurut UU Republik Indonesia No. 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Bank umum melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan kata perbankan merupakan bentuk kata mempunyai segala sesuatu yang berkenaan dengan bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses melaksanakan kegiatannya.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, terutama dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Agar perusahaan dapat bersaing dan bertahan di era persaingan maka diperlukan peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern dan modal yang cukup saja objek utama penelitian ini adalah PT. Bank CIMB Niaga atau yang lebih dikenal dengan CIMB Niaga suatu bank yang berdiri pada tahun 1955 adalah suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, dan merupakan perubahan yang berbadan usaha Perseroan Terbatas.

Usaha dan kegiatan yang dilakukan PT Bank CIMB Niaga adalah

menjalankan kegiatan penghimpunan dana, penyaluran dana dan melayani pembayaran pajak dengan tujuan memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2020, perusahaan ini memiliki 374 kantor cabang, 33 kantor kas bergerak, 44 titik pembayaran, dan 4.316 ATM yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan kemampuan mengelola perusahaan yang baik, PT. Bank CIMB Niaga memang ditekankan kepada kinerja yang tinggi dan juga *performance* seluruh pegawai baik. Penilaian kinerja dilakukan dengan menerapkan pendekatan *Key Performance Indicators* (KPI), dimana KPI disusun berdasarkan target kinerja bank, target kinerja unit terkait, target kinerja individu yang diselaraskan dengan tujuan dan strategi bank serta mempertimbangkan aspek risiko dan kepatuhan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara *Self assessment* oleh Divisi Kepatuhan berdasarkan assessment dan data pendukung masing-masing unit kerja terkait dan hasilnya disampaikan pada Desk Sekretariat Perusahaan untuk dipublikasikan melalui website Bank CIMB Niaga (www.bankcimbniaga.co.id). Sebagai pelaksanaan atas ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 perihal Pelaksanaan *Good Governance* Bagi Bank Umum, serta dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan CGC diseluruh tingkatan dan jenjang organisasi perusahaan, Bank CIMB Niaga setiap tahun melakukan *self assessment* secara komprehensif terhadap kecakupan pelaksanaan CGC.

Table 1.1 Permasalahan Pada PT CIMB Niaga

FASILITAS	JUMLAH	BAIK	PERBAIKAN
AC	6	4	2
Printer	10	9	1
Lampu	10	7	3

Ventilasi	14	10	4
Interaksi Antar Pegawai	50	38	12

Sumber : Berdasarkan data yang diolah, 2025

Fenomena yang terjadi saat ini pada PT CIMB Niaga ialah kurangnya interaksi yang baik dan saling mendukung antar karyawan sehingga menimbulkan kinerja yang tidak efektif pada CIMB Niaga. Selain itu, fasilitas lain seperti pendingin ruangan terdapat 2 AC yang bermasalah dan masih dalam proses perbaikan sehingga mengganggu suasana kerja karyawan. Terdapat beberapa permasalahan juga pada Printer, lampu dan ventilasi karena masih dalam proses perbaikan/rusak. Hal tersebut dapat mengganggu sarana dan prasarana kerja karyawan dan berpengaruh juga pada kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank CIMB Niaga”**

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka peneliti membatasi masalah guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan pembahasan mengenai pokok masalah yaitu:

1. Peran Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank CIMB Niaga.
2. Kendala pada lingkup lingkungan kerja Bank CIMB Niaga.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Cimb Niaga?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank CIMB Niaga.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut. :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengembangan ilmu kepada para pembaca sehingga dapat dijadikan sebagai literatur untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini di harapkan menjadi referensi, bahkan rujukan dan pustaka bagi peneliti selanjutnya di bidang yang sama.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan supaya dapat memberikan informasi dan saran bagi Bank cimb niaga mengenai peranan lingkungan kerja dan kinerja karyawan supaya dapat dijadikan evaluasi organisasi untuk menjadi lebih baik.

1.6 Tugas Akhir

Penulisan pada skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang latar belakangrumusan masalah tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan konsep penelitian pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian tahap penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, serta hasil dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti menjelaskan tentang kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta saran bagi berbagai pihak yang diharapkan dapat bermanfaat.

