

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi sebaik dan semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Salah satu aset penting dalam suatu organisasi adalah karyawan. Karyawan berperan sebagai pemikir, perencana, dan sebagai pengendali aktivitas suatu organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi yang mendukung kinerja mereka guna sebagai penentu keberhasilan atau mundurnya suatu organisasi. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J.Ravianto, 1986).

Menurut Sunyoto Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adanya motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih giat saat melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka karyawan tidak bersemangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992: 25). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Husain Umar, 2004). Apabila lingkungan kerja tidak mendukung secara optimal maka dapat mempengaruhi para karyawan sehingga mudah malas, cepat lelah yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dengan demikian suatu organisasi harus menyediakan sarana prasarana yang cukup memadai, suasana kerja yang nyaman semisal lingkungan fisik (dekorasi ruang kantor yang rapi dan nyaman, lingkungan yang tidak kotor, sirkulasi udara yang baik) sedangkan lingkungan non fisik (kesejahteraan para karyawan, suasana dan situasi kerja para karyawan, hubungan sesama anggota karyawan, hubungan antara karyawan dengan direktur atau manajer).

Demi meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan bagaimana supaya sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif serta efisien yang dapat menunjukkan kinerja yang optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Arsyenda, 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu. Dua faktor yang dapat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi acuan pembenahan sumber daya manusia yang ada juga menjadi masalah dasar yang berasal dari berbagai macam bentuk konsep kepemimpinan dan manajemen.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Binalanggeng Mulia (PT. Bank Perkreditan Rakyat Grogol Indah adalah nama sebelum PT BPR Binalanggeng Mulia) didirikan pada tahun 1994 dengan akta notaris bernama Pujiastuti Pangestu, SH No. 13 tanggal 10 Oktober 1994 dan sudah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 10 Februari 1995 Nomor : C2.208.HT.01.01.Th 95. Kegiatan utama dari perusahaan ini yaitu menjalankan usaha bank perkreditan rakyat dan kantor pusatnya beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 172 Surakarta dengan kantor cabang di Sukoharjo, Klaten, dan Sragen.

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010: 13). Maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006: 184). Melalui kinerja para karyawan yang baik dan optimal diharapkan organisasi perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan

lainnya sehingga perusahaan mendapat pengakuan bahwa memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, diajukanlah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Binalanggeng Mulia, variabel yang akan diuji adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Maka judul dari penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Binalanggeng Mulia dan PT. Bank Central Asia, Tbk (BCA) KCU Solo Slamet Riyadi”**

## **B. Rumusan Masalah**

Melalui latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai digolongkan ke dalam manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut :

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pembelajaran ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan peneliti bagaimana pengaplikasian bidang manajemen serta guna mengetahui tingkat kinerja karyawan instansi perusahaan.

###### b. Bagi Instansi Perusahaan

Dapat menjadi sumber informasi yang berkaitan dengan faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan melalui dua faktor yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tinjauan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV           HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V            PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**