

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia merupakan peranan paling sentral untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan karena kualitas dari sumber daya manusia menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Manajemen perusahaan harus memperhatikan pegawainya supaya dapat optimal dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2016) dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Bank Rakyat Indonesia Tbk. (BRI) kantor cabang Kramat Jati, Jakarta Timur, kembali menyerahkan bantuan dalam program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Bantuan ini diharapkan dapat menambah semangat bagi pedagang dan pengelola PD Pasar Jaya Induk Kramat Jati dalam dalam pengelolaan bersama antara pedagang dan pengelola sehingga nantinya pasar menjadi semakin tertata rapi. Pengelola maupun pedagang di P.D Pasar Jaya Induk Kramat ini merupakan nasabah BRI Kantor cabang Kramat Jati. Bantuan etalase dan payung dagangan senilai Rp 264 juta, ini diserahkan kepada perwakilan pedagang kaki lima.

Manager Unit PD Pasar Jaya Induk Kramat Jati Agus Lamun Manager Unit Pasar besar pasar Induk Kramat dikantor PD Pasar Jaya Induk Kramat Jati berharap bantuan ini membuat sinergisitas antar pedagang, pengelola pasar dan masyarakat maupun *stakeholders* yang lain semakin baik. Selain itu juga dapat memacu semakin tumbuh dan berkembangnya kembali pasar tradisional. (Sumber: <https://republika.co.id/>)

Untuk dapat menciptakan SDM yang unggul dan berkompeten, Bank BRI menumbuh dan mengembangkan budaya pembelajaran secara berkelanjutan, yang

didukung dengan fasilitas pembelajaran terbaik. Sehubungan dengan hal tersebut, di akhir tahun 2015 lalu, Bank BRI mendirikan *BRI Corporate University*. Menurut *Corporate Secretary* Bank BRI Hari Siaga Amijarso, *BRI Corporate University* merupakan wujud peningkatan komitmen perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi SDM BRI melalui program pendidikan yang berkualitas dan selaras dengan kebutuhan pengembangan bisnis dalam rangka mendukung sasaran strategis perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Di dukung oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa, kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang di tetapkan oleh organisasi.

Thoha (2013), turut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Sementara Siagian (2011) berpendapat bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sugiyarti (2012) menjelaskan, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Misalnya: kebersihan, musik, dan lain-lain.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2019

No	Absensi Karyawan PTP BRI KC Kramat Jati Tahun 2019				
	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Jumlah Kerja (Hari)	Absensi (%)
1	Januari	71	1652	26	89.49%
2	Februari	71	1632	24	95.77%
3	Maret	72	1602	26	85.58%
4	April	72	1705	26	91.08%
5	Mei	73	1695	26	89.30%
6	juni	72	1720	25	95.56%
7	Juli	73	1811	27	91.88%
8	Agustus	73	1793	26	94.47%
9	September	73	1753	26	92.36%
10	Oktober	73	1866	27	94.67%
11	November	72	1685	25	93.61%
12	Desember	73	1753	26	92.36%
	Jumlah Rata-rata	72.33	1772.25	25.833	92.1775%

Sumber: Bank BRI Kramat Jati (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah dari rata-rata persentase absensi pada tiap bulan karyawan PT. Bank BRI Kramat jati sebesar 92.1775 persen, indikator dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja dari seorang karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis mengambil tiga faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Bank BRI cabang Kramat Jati, gaya kepemimpinan yang diterapkan agar dalam mencapai kinerja yang maksimal yang diterapkan di Bank BRI yaitu dengan tidak adanya jarak antara pemimpin dengan karyawan. Agar dalam menyampaikan saran dalam hal berkomunikasi tidak mengalami kesalahpahaman antara pemimpin dengan pegawai namun, pada saat memberi instruksi harus berdiskusi serta mencari solusi terbaik. Pemimpin Bank BRI setiap pagi setelah membaca do'a pagi bersama membuka ruang komunikasi terbuka antar

karyawan untuk mengetahui kendala karyawan dalam pekerjaannya sehingga apabila mengalami kendala dapat langsung diberikan solusi terbaik.

Untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan motivasi kerja di Bank BRI diterapkan *reward system* berupa bonus apabila mencapai target yang ditentukan Bank, yang akan dibayarkan jika mencapai target dan besarnya sesuai besar pencapaian kinerja karyawan dan untuk pekerja yang tidak bekerja sesuai ketentuan akan di beri sanksi sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Lingkungan kerja saat bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, dan hubungan dengan karyawan tidak ada kubu - kubuan/ geng sehingga antar karyawan terjaga komunikasinya dengan baik. Dan juga untuk menciptakan kinerja yang solidaritas melakukan program bersifat informal misalnya *outbound*, *gathering* dan makan bersama dengan seluruh karyawan. Dengan tujuan untuk mempererat hubungan kekeluargaan antara karyawan dengan pimpinan dan untuk menjaga komunikasi diluar pekerjaan.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis untuk penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis berupa replikasi model berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniarsih, Hasiholan, Yulianeu (2017) yaitu dilakukan dengan mengambil dan menggabungkan beberapa variabel serta melakukan pengujian dengan model maupun objek yang berbeda.
2. Penelitian sebelumnya dilakukan di Perum Damri kantor divisi II Semarang, dengan sampel sebanyak 88 responden, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.
3. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah Kinerja karyawan.

- Objek penelitian ini adalah pegawai dari Bank BRI untuk menjadi narasumber sebagai data, penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan melalui sisi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan selama bekerja.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penulisan latar belakang di atas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan menjadi bahan untuk penelitian sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan tidak hanya memberikan intruksi, tapi mendiskusikan serta mencari solusi terbaik.
- Selain gaya kepemimpinan, pimpinan juga memotivasi karyawan baik dalam wujud materi maupun non materi.
- Lingkungan kerja diciptakan nyaman mungkin supaya saling mendukung / *mensupport* dan saling mengingatkan.
- Semuanya itu yang diharapkan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Employee job performance sangat penting untuk kemajuan sebuah perbankan secara keseluruhan sehingga bank membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Namun, tidak membebani karyawan selama melakukan pekerjaan sehingga karyawan saat melakukan pekerjaannya dapat dengan optimal. Ketika karyawan dengan posisi terbebani maka dapat meningkatnya masalah baru seperti stress sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi *employee job performance* yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

- Apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI kantor cabang Kramat Jati?
- Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI kantor cabang Kramat Jati?

3. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI kantor cabang Kramat Jati?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI kantor cabang Kramat Jati?

1.5 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada ruang lingkup penelitian agar lebih fokus dan tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga penelitian itu bisa lebih fokus untuk dilakukan, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja yang diteliti membahas motivasi kerja secara umum, baik berupa dukungan di tempat kerja, pengakuan di tempat kerja.
3. Kondisi dari lingkungan kerja yang ada dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diadakanya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang di terapkan Bank BRI kantor cabang Kramat Jati.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja pada karyawan Bank BRI kantor cabang Kramat Jati.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI kantor cabang Kramat Jati.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI kantor cabang Kramat jati.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian untuk menyimpulkan beberapa manfaat dan berguna bagi pembaca dan perusahaan.

1. Manfaat bagi penulis

Dengan melakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti, serta dapat memahami dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Dengan melakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang ada di sektor perbankan, gagasan, dan dapat memberikan kontribusi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Perusahaan

Dengan melakukannya penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi serta memberi masukan kepada manajemen di Bank BRI cabang Kramat Jati antara hubungan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta membuktikan pengaruh variabel *employee job performance* pada karyawan Bank BRI agar dapat meningkatkan performa karyawan dalam membantu perusahaan objek peneliti untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan. Sehingga karyawan menunjukkan potensi yang mereka miliki untuk kemajuan dan suksesnya suatu perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan terdapat lima bab yang merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang yang diangkat dari variabel-variabel penelitian dan fenomena yang sedang terjadi, ruang lingkup penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori manajemen Sumber Daya Manusia dan teori-teori dari variabel yang digunakan untuk melakukan penelitian. Serta dijadikan dalam kerangka konseptual, pembentukan model dari hipotesis, dan beberapa hasil penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai objek yang diteliti, desain penelitian yang akan digunakan, metode dalam pengambilan sampel, variabel dan operasional variabel, teknik yang digunakan untuk pengolahan dan analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari objek penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan mengembangkan dari hasil pengujian dapat dikaitkan dengan teori.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan yang memuat dari hasil kesimpulan dari penelitian dan saran perbaikan kedepannya untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.