

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman menuntut kesempurnaan dalam mengelola organisasi. Dalam mengelola suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Hubungan karyawan adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan.

Kinerja merupakan unsur penting dalam mencapai visi misi perusahaan yang merupakan tujuan dari sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama

periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2012: 6), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah untuk mencapai tujuan perusahaan karena harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan diawal yang mana hal tersebut merupakan tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan, maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja sangat penting bagi kenyamanan pekerja dalam bekerja. Jika pekerja merasa nyaman dan senang dalam bekerja maka hasil yang akan diperoleh pun baik. Menurut Sedarmayati (2014: 2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi menurut pengertian tersebut bahwa lingkungan kerja tidak hanya yang berbentuk fisik yang dapat dilihat dan diraba, tapi juga dapat dirasakan yaitu faktor psikis seperti hubungan dengan rekan kerja dan lainnya.

Selain lingkungan kerja yang baik, untuk mencapai kinerja karyawan maka harus didukung oleh disiplin kerja yang baik pula. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan

bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Hal ini akan menciptakan kinerja yang baik, karena dengan terciptanya karyawan yang disiplin akan meningkatkan kuantitas dan juga kualitas kerja, dan hal tersebut akan membantu dalam mencapai visi misi perusahaan yang mana menjadi tujuan dari sebuah perusahaan.

Bank Perkreditan Rakyat, yang selanjutnya disebut BPR, adalah Bank Perkreditan Rakyat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional, bahwa "Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran". Dana simpanan masyarakat yang berada pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) hal ini sesuai dengan UU No. 24 tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan BAB I Pasal 1 no 2 bahwa "Bank adalah Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Perbankan".

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 31 atau lebih dikenal dengan sebutan BPR NBP 31, Awal berdiri BPR NBP 31 bernama PT. Bank Perkreditan Rakyat Ciawi Bumiasih, awal berkedudukan di Kecamatan Ciawi, Kabupaten Daerah Tingkat II Tasikmalaya, Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Pada tanggal 5 April 1994 yang berada di Kabupaten Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat.

Menurut narasumber, terdapat beberapa penurunan dari kinerja karyawan salah satunya sedikit penurunan dari kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini dapat diukur berdasarkan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada. Untuk lingkungan kerja dapat diukur dari pencahayaan yang sebenarnya tidak ada masalah serius, namun karena pencahayaan yang hanya mengandalkan dari *ambient lighting* atau *general lighting* tanpa ada campuran dengan *natural lighting* yang mana hal tersebut hanya mengandalkan pencahayaan dari listrik dan tidak ada pencahayaan dari luar. Hal tersebut bisa menjadi masalah jika lampu yang terpasang sudah semakin lama dan keterangan cahayanya berkurang maka harus segera di ganti tidak bisa menunggu hingga lampunya mati. Karena jika menunggu hingga lampunya mati maka keadaan ruangan akan redup. Penerangan/pencahayaan merupakan salah satu dari indikator lingkungan kerja yang mana dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawannya. Ketika cahaya yang ada diruangan kurang, mata akan terasa kurang nyaman saat bekerja yang mana hal tersebut dapat menurunkan kualitas dari pekerjaan karena terhambat oleh pencahayaan yang kurang optimal.

Selanjutnya kinerja menurun dapat dilihat kehadiran di tempat kerja dengan melihat dari rekapitulasi absensi karyawannya. Adapun rekapitulasi kehadiran dapat dilihat dari tabel berikut:

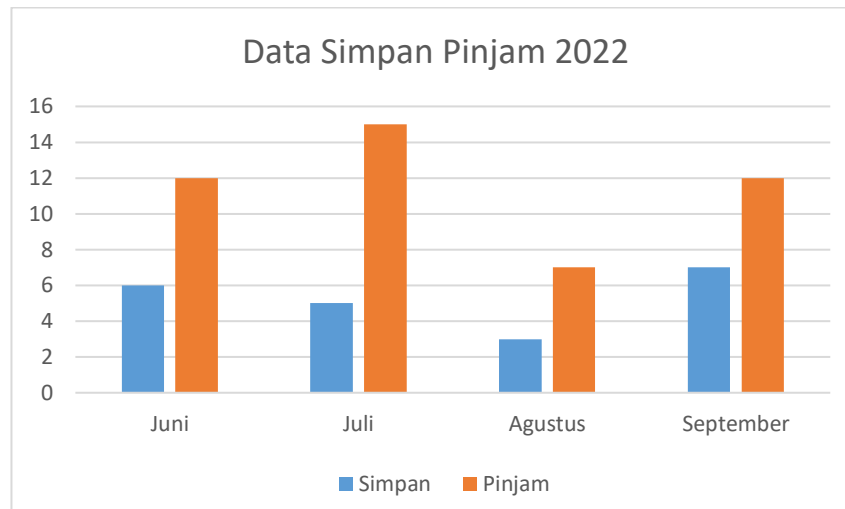
Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi PT BPR NBP 31

Bulan	Tidak Masuk	Persentase Tidak masuk	Telat	Prsentase Telat	Total
Juli	23	3,38 %	24	4 %	588
Agustus	49	7 %	23	3,3 %	667
September	39	9,75 %	26	6,5 %	408

Sumber: PT BPR NBP 31

Berdasarkan Tabel 1.1 yang merupakan hasil rekapitulasi dari kehadiran dan disiplin kerja karyawannya, dapat terlihat bahwa selama bulan Juli terdapat sekitar 3,83% dari total kehadiran karyawan yang tidak masuk dan 4% dari total kehadiran karyawan yang terlambat masuk kerja. Selanjutnya pada bulan Agustus sebanyak 7% dari total kehadiran karyawan yang tidak masuk dan sekitar 3,3% dari total kehadiran karyawan yang telat. Untuk bulan September karyawan yang tidak masuk meningkat menjadi 9,75% dan karyawan yang telat juga meningkat sebanyak 6,5%. Total kehadiran dari setiap bulan berbeda dikarenakan perbedaan jumlah karyawan dan data yang ada dari perusahaan. Pada bulan Juli terdapat 28 orang karyawan dan pada bulan Agustus sampai pertengahan September terdapat 29 orang karyawan, dan dari pertengahan September sampai saat ini terdapat 31 orang karyawan. Namun dalam perhitungan rekapitulasi pada bulan September hanya terdapat data absensi sampai dengan tanggal 20 September saja.

Tabel 1.1 juga dapat menggambarkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan di PT BPR NBP 31 dari bulan ke bulan mengalami penurunan dan hal tersebut dapat menjadi indikasi dalam penurunan kinerja karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang terjadi dapat menyebabkan nasabah berpindah pada tempat lainnya dan menyebabkan penurunan kuantitas yang merupakan masalah dari kinerja karyawan, dan ini juga merupakan masalah dari pada tanggungjawab pekerja. Jadi di PT BPR NBP 31 selain lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain disebabkan oleh disiplin penurunan kinerja juga dapat dilihat dari penurunan kuantitas *saving* sebagai berikut:



Gambar 1.1
Data Simpan Pinjam Pada Tahun 2022
Sumber: PT BPR NBP

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dalam beberapa bulan terakhir untuk bulan Juni hingga September 2022 terjadi beberapa kali penurunan nasabah yang menyimpan uangnya dan juga meminjam uang ke BPR NBP 31 Tasikmalaya, yang mana untuk nasabah yang menyimpan uangnya semakin menurun dari bulan Juni hingga Agustus dan barulah meningkat kembali pada bulan September. Untuk nasabah yang meminjam mengalami peningkatan di bulan Juli namun mengalami penurunan yang signifikan pada Agustus dan kembali meningkat lagi pada bulan September. Penurunan ini disebabkan karena ketidakdisiplinan dari karyawan yang sering tidak masuk atau terlambat sehingga nasabah banyak yang sudah terlanjur memilih tempat lain. Hal ini karena karyawan yang telat masuk atau ketika karyawan yang tidak masuk dan menjadi terlambat dalam menawarkan nasabah untuk menyimpan uangnya di PT BPR NBP 31.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan, hal itulah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh**

Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Non Manajer di PT BPR NBP 31 Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang akan diteliti dan telah diuraikan dalam latar belakang yaitu bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlu terlebih dahulu dirinci atau diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan non manajer di PT BPR NBP 31.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan non manajer di PT BPR NBP 31.
3. Bagaimana kinerja karyawan non manajer di PT BPR NBP 31.
4. Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non manajer di PT BPR NBP 31 baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dibahas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja non manajer pada PT BPR NBP 31.
2. Disiplin kerja non manajer pada PT BPR NBP 31.
3. Kinerja karyawan non manajer pada PT BPR NBP 31.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non manajer di PT BPR NBP 31 baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.
 - b. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT BPR NBP 31, Jl. Raya Rajapolah No. 238 A, Kec. Rajapolah, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat. Telp: 0265-420021. Fax: 0265-2424284

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dengan rincian jadwal kegiatan penelitiannya seperti tertera di lampiran 1. Waktu pengerjaan skripsi ini selama 9 bulan, terhitung mulai dari pertengahan bulan September 2022 hingga Pertengahan bulan Juni 2023.