

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekarang kita hidup di era globalisasi atau di era perkembangan yang sangat pesat. Situasi ini membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat, perusahaan di hadapkan pada tantangan prestasi dan kompetensi yang tinggi. Perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas usahanya karena saat ini persaingan bisnis semakin ketat. Agar perusahaan tetap eksis dan berhasil memenangkan persaingan dibutuhkan peningkatan performa perusahaan, hal tersebut didapatkan dari sumber daya salah satunya berupa sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2010: 549), “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku seorang pegawai yang memberikan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan Oleh perusahaan kepadanya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tidak melupakan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2010), “ mendefinisikan Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut Umi Farida (2016), “Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya”.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Jika kesan lingkungan kerja nyaman maka dapat mengurangi rasa jenuh dan kebosanan dalam bekerja, karyawan pun dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik dan kondusif. Karena jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. hal tersebut harus dihindari karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dan tugasnya secara optimal, sehat dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menyebabkan tingkat produktifitas perusahaan buruk atau menurun.

Hal lain berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Menurut Munandar (2001), “Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ekonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut”.

Pemberian beban kerja yang efektif oleh perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, karena jika beban kerja yang diberikan perusahaan melebihi kapasitas sumber daya manusianya maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Selain Lingkungan kerja dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Promosi jabatan. Menurut Siagian (2009:169), “ Promosi Jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari suatu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya”.

Pada prinsipnya promosi jabatan merupakan bagian dari program penempatan atau strategi penempatan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan perencanaan perusahaan untuk menemukan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Jika posisi atau suatu divisi dalam suatu perusahaan di tempati atau diduduki oleh karyawan yang tepat dan baik maka kinerja karyawan akan semakin maksimal dan tujuan perusahaan akan lekas tercapai.

Kegiatan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Dengan hal tersebut maka karyawan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan harapan pekerjaannya dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik sehingga mereka dapat memaksimalkan kemampuannya.

PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun merupakan perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dibidang perbankan. Perusahaan ini melayani kebutuhan masyarakat akan jasa – jasa perbankan, salah satunya adalah memberikan pelayanan kredit dengan persyaratan yang lebih lunak atau mudah, serta prosedur dan proses yang tidak rumit. Dengan berdirinya BPR diharapkan dapat menjadi salah satu cara untuk mengatasi kesulitan permodalan bagi usaha kecil, sehingga usaha kecil dapat berkembang dan penghasilan rakyat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian msdm, masalah yang dihadapi PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun adalah kinerja karyawan yang menurun. Fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan yang ditandai dengan kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah. Fenomena kuantitas yang terjadi di tempat tersebut yaitu rata – rata karyawan di anggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya nasabah yang di layani dalam sehari sedangkan fenomena ketepatan waktu seorang karyawan di anggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

Dari fenomena di atas diduga penyebab menurunnya kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun karena Lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan, beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dan Promosi jabatan yang dianggap kurang transparan bagi karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,**

BEBAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN MADIUN ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, sehingga dapat dirumuskan permasalahan yang dapat mempermudah langkah – langkah dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Adapun permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?”
2. “Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?”
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?”
4. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

“Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini:”

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

2. Untuk mengetahui Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.
3. Untuk mengetahui Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1) Bagi Perusahaan

Sebagai landasan dan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan promosi jabatan. Sehingga kedepannya PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. dapat meningkatkan kinerjanya.

2) Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta menerapkan teori-teori selama perkuliahan pada kondisi di lapangan.

3) Bagi Akademik (Universitas Muhammadiyah Ponorogo)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, daftar rujukan pada jurusan manajemen, serta penerapan tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan promosi jabatan

terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

4) Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber pengetahuan dan referensi untuk penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

