

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini dunia usaha berkembang pesat dan perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat guna untuk memajukan usahanya. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak peduli seberapa besar atau kecil perusahaan Anda, ia memiliki peralatan tercanggih dengan teknologi mutakhir. Sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong utama operasional bisnis, sehingga inisiatif pengembangan talenta adalah strategi paling penting untuk tetap kompetitif secara global (Nasution, 2020). Tujuan dari ini adalah untuk membantu memahami dan mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu pengetahuan yang diperlukan untuk memperoleh keterampilan analitis yang diperlukan untuk menangani masalah-masalah manajemen, khususnya di bidang organisasi.

Karyawan merupakan pilar penting di suatu perusahaan atau organisasi (Chaerudin, Rani & Alicia, 2020). Peran dalam perusahaan adalah sebagai motor penggerak dengan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan operasional. Persaingan global yang semakin ketat, diperlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki hubungan baik dengan perusahaan. Pengembangan hubungan tersebut dengan perusahaan diperlukan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan harus menciptakan keadaan yang menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik (Nadeak, 2021).

Kinerja, atau disebut juga sebagai prestasi kerja, melibatkan pelaksanaan, pencapaian, dan penampilan dalam lingkup pekerjaan. Menurut (Panjaitan, 2017), kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Secara sederhana, kinerja dapat diukur dari hasil kerja karyawan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dengan merujuk pada standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. (Maulyan, 2019) menambahkan bahwa kinerja karyawan dinilai berdasarkan hasil kerja

selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai parameter seperti standar, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Salah satu metode untuk menerapkan strategi sumber daya manusia berkinerja baik adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang benar di dalam perusahaan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai ideologi, keyakinan, filosofi, ekspektasi, asumsi, sikap, dan konvensi yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan (Primasheila, Hanafi, & Bakri, 2017). Sikap dan perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Penerapan budaya perusahaan yang tepat tentunya akan membantu mendongkrak kinerja karyawan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Akibatnya, keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang kuat, khususnya bagaimana perusahaan mengembangkan suasana yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman sekaligus mendukung orang-orang dalam mencapai kinerjanya. Kesulitan yang sering dihadapi adalah ketika perusahaan gagal memperhatikan tuntutan personelnya. Memang, setiap perusahaan harus menyadari bahwa personelnya merupakan aset signifikan yang harus diperhitungkan (Lentjušenkova & Lapina, 2016).

Budaya perusahaan dengan manajemen yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan memadai akan menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan meliputi cahaya, udara, warna serta lain yang sifatnya bisa dirasakan dengan indera manusia yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Contoh lingkungan fisik yaitu fasilitas, penerangan, warna, udara, dan suara (Suridaji & Indris, 2020). Lingkungan kerja non-fisik merupakan segala hal yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, atau hubungan antara karyawan dan bos. Lingkungan kerja yang memadai dapat menjadikan karyawan bekerja lebih optimal.

Menurut Syama, Amiruddin, dan Purnomo (2017), berbagai faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya, individu yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh pendapatan guna

memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, suasana kerja yang menyenangkan dapat tercipta di lingkungan perusahaan. (Nanulaitta, 2018). Dapat ditekankan bahwa faktor tenaga kerja adalah kunci utama dalam proses produksi, sehingga diperlukan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian agar perusahaan dapat bertahan. Untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan segala kebutuhan karyawan. Adanya perhatian terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Karena etos kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, etos kerja yang baik tentunya memberikan hasil yang baik dan berdampak signifikan bagi perkembangan perusahaan tempat mereka bekerja. Etos kerja yang harus dimiliki seorang karyawan merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkan, mempersepsikan, meyakini dan member makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan secara optimal sehingga hubungan scoring karyawan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik.

Pada dasarnya, kita dapat melihat kinerja dari dua aspek: kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan ialah demonstrasi pekerjaan mereka di organisasi, dan kinerja organisasi ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Keduanya memiliki hubungan yang erat dan tidak bisa dipisahkan, karena kinerja merupakan sesuatu yang sangat butuh untuk diberi perhatian khusus, bila kinerja dari perusahaan in tergolong kurang baik, maka akan berpengaruh pada citra perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan diselesaikan olehnya.

Berdasarkan hasil observasi di Bank BCA KCU Gading Serpong, beberapa kondisi yang mendukung motivasi karyawan telah menjadi perhatian Divisi Sumber Daya Manusia/HRD. Upaya seperti kesempatan seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi dan program reward bagi karyawan berprestasi telah diterapkan. Namun, terdapat kondisi yang kontradiktif, seperti perbedaan usia pensiun dini bagi karyawan frontliners, penempatan yang statis dalam posisi atau

bagian yang sama untuk waktu yang relatif lama, perubahan dan situasi kantor yang tidak terduga, serta hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan. Kondisi-kondisi tersebut, jika tidak ditangani dengan baik, berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong?
4. Apakah secara simultan ada pengaruh positif antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong.
2. Mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong.

3. Mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong.
4. Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BCA KCU Gading Serpong.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BCA KCU Gading Serpong dan data dasar serta refensi untuk penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Kontribusi secara praktis dari penelitian ini adalah bisa memberikan penjelasan dan sumbangan pemikiran terkait pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan serta bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan BCA KCU Gading Serpong.
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA