

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan selalu menginginkan kemajuan dalam usahanya, tetapi terkadang perusahaan juga kurang memperhatikan proses dalam pencapaiannya. Hal-hal yang mungkin sepele dan sebenarnya sangat berpengaruh terhadap hasil pencapaian perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawan yang berpotensi besar dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kondisi karyawan yang kurang baik maka hasilnya juga tidak baik untuk perusahaan bahkan untuk dirinya sendiri.

Perkembangan Teknologi semakin hari semakin pesat serta tantangan kerja semakin hari semakin berat serta tambah parahnya lagi sebagai karyawan pastilah kita akan dituntut oleh perusahaan untuk memberikan yang terbaik, jika kita sebagai karyawan kurang tanggap akan hal tersebut serta kondisi lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan tunjangan yang kurang mendukung hal ini dapat mengakibatkan suatu situasi yang mengakibatkan kinerja menurun.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dalam bekerja yang dimiliki. Kepuasan dalam melakukan pekerjaan seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun luar.

Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat.

Dalam menghadapi dampak dari lingkungan yang cepat berubah, suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektifitas sistem pengendalian manajemen yang memastikan tingkat keselarasan tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seseorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Kinerja dan komitmen merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling terkait. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada

perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Untuk mendapatkan komitmen yang kuat dalam diri karyawan, perusahaan harus bisa membuat karyawan mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan bisa berasal dari internal diri karyawan sendiri, misalnya ingin bekerja supaya gajinya bisa membantu keluarga, untuk biaya kuliah dan biaya sekolah adik-adiknya. Sedangkan motivasi kerja secara eksternal bisa berasal dari atasan supaya karyawan meningkatkan kinerja dengan baik sehingga memudahkan untuk promosi jabatan dan mendapatkan gaji lebih tinggi walaupun tantangan juga semakin tinggi. Kebanyakan karyawan sangat memprioritaskan motivasi secara internal, sehingga tidak terlalu mengejar karir yang penting tetap menerima gaji bulanan untuk kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Dengan kata lain motivasi eksternal akan berujung pada berkurangnya waktu untuk pribadi dan penuhnya pikiran mengenai pekerjaan.

Tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan bisa juga di capai dengan memberi tunjangan, karena tunjangan di rasa bisa menjadi jaminan hidup mereka. Hal ini yang bisa menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan jaminan yang telah di berikan oleh perusahaan dalam memacu peningkatan kinerja kerja karyawan

Pemberian tunjangan kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan tunjangannya atas tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya. Banyak karyawan saat ini selalu

mendambakan pemberian tunjangan untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Bank BTPN merupakan salah satu bank yang sudah cukup berpengalaman dibidangnya, dan bertujuan untuk merangkul seluruh penduduk Indonesia dengan program pembiayaan usaha makro dan mikro supaya lebih berdaya dan bisa membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Salah satu kelebihan yang di punyai PT. Bank BTPN cabang Sidoarjo adalah SDM. SDM yang telah bergabung dapat bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif dibandingkan bank lain. semua calon karyawan bisa membuka diri untuk bekerja dengan lingkungan kerja yang suda ada, karena karyawan dapat merasakan suasana kantor yang sejuk, aman, jauh dari kebisingan serta hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan dapat menumbuhkan komitmen organisasi dalam berkerja, Sehingga kinerja yang di harap kan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Dengan kondisi tersebut maka pihak menejemen mempunyai gagasan atau kebijakan yang dapat mempertahankan kinerja karyawan tersebut yaitu dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan, Motivasi kerja karyawan bisa berasal dari internal diri karyawan sendiri, misalnya ingin bekerja supaya gajinya bisa membantu keluarga, untuk biaya kuliah dan biaya sekolah adik-adiknya. Sedangkan motivasi kerja secara eksternal bisa berasal dari atasan supaya karyawan meningkatkan kinerja dengan baik sehingga memudahkan untuk promosi jabatan dan mendapatkan gaji lebih tinggi walaupun tekanan dan tantangan juga semakin tinggi. Kebanyakan karyawan sangat memprioritaskan

motivasi secara internal, sehingga tidak terlalu mengejar karir yang penting tetap menerima gaji bulanan untuk kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Dengan kata lain motivasi eksternal akan berujung pada berkurangnya waktu untuk pribadi dan penuhnya pikiran mengenai pekerjaan.

Selain memotivasi karyawannya cara yang bisa di gunakan PT. Bank BTPN Cabang Sidoarjo dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan gaji yang lebih maksimal lagi, dengan memberikan gaji yang lebih maksimal di harapkan dapat meningkatkan gairah dalam berkerja agar karyawan bisa memberikan kinerja terhadap peusahaan secara maksimal dan sesuai yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diajukan judul "Pengaruh Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, Motivasi dan gaji terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sidoarjo."

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sidoarjo?
2. Apakah variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gaji secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sidoarjo?
3. Di antara variabel Lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gaji manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gajisecara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. BankBTPN Cabang Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh variablelingkungan kerja, komiten organisasi, motivasi dan gajisecara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT.Bank.BTPN Cabang Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan antara variabel lingkunagan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gaji terhadap variabel kinerja karyawan PT.Bank BTPN Cabang Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Akademis

a) Umum

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gajiterhadap kinerja karyawan.

b) Khusus

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang

pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

a) Umum

Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

b) Khusus

Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Bank BTPN Cabang Sidoarjo dalam upaya kebijakan yang mengacu pada kinerja karyawan.