

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Suatu organisasi/ perusahaan dapat disebut sebagai eksis dalam bisnisnya apabila mampu meningkatkan kinerja yang melebihi peningkatan kinerja perusahaan/ organisasi kompetitornya, karena kinerja merupakan salah satu ukuran penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Sudah menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan melibatkan para bawahannya, karena kinerja pegawai akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto merupakan salah satu perusahaan perbankan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak kepada kepercayaan nasabahnya. Persaingan dunia perbankan menuntut suatu bank untuk unggul dalam merebut hati nasabahnya, sehingga perlu kiranya kinerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto melakukan berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu sekiranya variabel-variabel apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka perlu sekiranya pegawai itu mempunyai pengalaman kerja yang mumpuni, sehingga permasalahan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dideteksi secara dini. Dalam merekrutmen seorang pegawai, persyaratan pengalaman kerja merupakan hal penting dicantumkan hal ini dilakukan agar pegawai tersebut dapat segera bekerja pada posisi yang sudah ditentukan perusahaan, hal ini akan

berbeda apabila pegawai tersebut belum memiliki pengalaman kerja sehingga perusahaan perlu mengadakan pelatihan kerja. Menurut Siagian (2018:128), “dalam formulir mengenai lamaran kerja hampir semuanya memuat pertanyaan yang mengenai pengalaman kerja yang dimiliki pelamar kerja, bagi perusahaan yang membuka lowongan kerja jawaban dari pelamar kerja pada pengalaman kerja akan mampu menggambarkan apakah pelamar kerja tersebut adalah pegawai yang diharapkan secara langgeng mau bekerja di perusahaan tersebut.” Perusahaan akan meminta pelamar kerja untuk memerinci pengalaman kerja yang dimilikinya hal ini sebagai dasar pertimbangan terhadap lowongan pekerjaan yang akan diberikan oleh perusahaan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto diharapkan akan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga hal ini selain memberi manfaat bagi pegawai tersebut juga memberi manfaat bagi perusahaan dan masyarakat (nasabah).

Motivasi seseorang dalam bekerja tentulah mempunyai motivasi yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dengan motivasi ini maka para pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu maka pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto harus mampu meningkatkan motivasi kerja para bawahannya agar selalu bersemangat dalam bekerja, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki motivasi yang selalu naik maka tugas pimpinan adalah untuk melakukan pendekatan kepada pegawai tersebut. Tannady (2018:187), “motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan serta upaya yang berada didalam diri pegawai yang memberi keaktifan serta memberikan daya upaya untuk mengarahkan perilakunya dalam menyelesaikan tugasnya dalam

bekerja.” Peningkatan motivasi menjadi sangat penting apabila dijumpai pegawai yang mengalami penurunan kinerja, hal ini ditengarai motivasi kerja seorang pegawai mampu mempengaruhi kinerjanya. Saptiani (2017) mengadakan penelitian yang memberi kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berkaitan selalu dengan lingkungan dimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja yang mendukung dengan baik maka akan mampu membantu kelancaran pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi sebaliknya apabila lingkungan yang buruk maka akan menghambat pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan perusahaan juga akan mempengaruhi perusahaan, untuk itu perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Menurut Amirullah dan Budiyono (2017:49), “setiap organisasi/ perusahaan skala besar, menengah maupun kecil keseluruhannya berhubungan dengan lingkungannya organisasi tersebut ada, organisasi/ perusahaan yang mampu bertahan hidup ialah perusahaan (organisasi) yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan karena lingkungan selalu mengalami perubahan, sebaliknya akan mengalami kehancuran bila perusahaan (organisasi) tidak memperhatikan perubahan serta perkembangan lingkungannya sedangkan lingkungan organisasi (*organizational environment*) merupakan salah satu kekuatan-kekuatan yang berpengaruh secara langsung/ tidak langsung terhadap kinerja perusahaan (organisasi).” Penelitian Bentar, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Kinerja perusahaan/ organisasi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan beserta bawahannya sehingga perlu adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahannya agar mampu meningkatkan kinerja bawahannya, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan meningkat pula kinerja perusahaan/ organisasi. Kinerja karyawan harus selalu mengalami kenaikan hal ini seiring dengan perubahan perilaku nasabah serta perubahan lingkungan, untuk itulah perlu dilakukan evaluasi (penilaian) dari kinerja pegawai guna mengetahui kenaikan serta penurunan kinerja pegawai, apabila ada penurunan maka dilakukan evaluasi penyebab penurunan tersebut untuk dapat diperbaiki kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2018:1), "kinerja individu merupakan hasil kerja dari pegawai yang berupa kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan." Apabila kinerja pegawai mengalami penurunan maka perlu ada perbaikan kinerja sedangkan apabila ada peningkatan kinerja maka perlu dijaga agar kondisi tersebut dapat dipertahankan kenaikannya, untuk itulah diperlukan suatu pengetahuan mengenai variabel-variabel apa saja yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan serta penurunan kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto. Berdasarkan keterangan serta uraian diatas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruhnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto kemudian motivasi kerja serta lingkungan kerja kepada kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto, sehingga judul penelitian tersebut adalah "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah.

Inti permasalahan dari penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti ditunjukkan dengan rumusan masalah, yaitu:

- 1) Apakah pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto?
- 2) Apakah pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto?
- 3) Apakah motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto?
- 4) Apakah lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ditegaskan oleh hal-hal yang diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian yaitu :

- 1) Untuk mengetahui serta melakukan analisis mengenai pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh

terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto.

- 2) Untuk mengetahui serta melakukan analisis mengenai pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto.
- 3) Untuk mengetahui serta melakukan analisis mengenai motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto.
- 4) Untuk mengetahui serta melakukan analisis mengenai lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian untuk pihak yang berkaitan, yaitu:

1. Aspek Akademis.

Para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan dapat mengambil manfaat terhadap hasil dari penelitian ini.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Bagi orang yang akan melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mengambil manfaat terhadap hasil dari penelitian ini.

3. Aspek Praktis.

Bagi pimpinan serta pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Mojokerto serta bagi perusahaan sejenis yang ingin meningkatkan kinerja pegawai dapat mengambil manfaat terhadap hasil dari penelitian ini.