

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga meningkat..

Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹ Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan sesuai dengan standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Sedangkan lingkungan non fisik dibutuhkan agar bisa membina kualitas pemikiran karyawan secara terus menerus.

Lingkungan kerja adalah sarana pokok yang ada pada PT Bank Sumsel jakabaring Palembang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik guna tercapainya tingkat kinerja yang lebih baik. Peneliti mengungkapkan ada 14 konsep atau indikator dari lingkungan kerja yaitu, penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruangan, privasi ruang kerja, kebersihan, suara

¹ Rayka Danto Prakoso. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan" (Jurnal Administrasi Bisnis Volume 14 nomor 2, September 2014).

bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik di tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja atasan dengan bawahan.

Indikator-indikator dalam lingkungan kerja tersebut sangatlah penting sebagai suatu lingkungan yang baik. Indikator-indikator tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, dengan demikian apabila salah satu indikator tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasilnya secara keseluruhan.

Sedangkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.² Motivasi yang tinggi akan memberikan perbedaan yang signifikan terhadap motivasi yang rendah dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan akan terdapat dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Peneliti mengungkapkan ada 5 konsep atau indikator dari motivasi yaitu, kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengindisikan adanya *research gap* dari 14 indikator lingkungan kerja dan 5 indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

²Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penadamedia Group, 2016) hlm 109

Tabel 1.1**Research gap Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan	Terhadap pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi Karyawan	1. Arta Adi Kusuma
	Terhadap pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi Karyawan	1. Moh Mujib Khoiri

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan : Kerja terhadap Prestasi Karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan. Hal ini berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Tabel 1.2**Research gap Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan	Terhadap pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi Karyawan	1. Arya Fantyo Prakoso 2. Endang Siti Astuti 3. Ika Ruhana

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan. Hal ini berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Tim Ruhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya variabel lingkungan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang sarna dari variabel-variabel yang telah ditentukan.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT Bank Sumsel Babel Palembang, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat ketika masuk kerja atau setelah jam istirahat.

Kinerja PT Bank Sumsel Babel semakin pesat dari tahun ke tahun. Hal ini terbukti dengan peningkatan penyaluran kredit yang sedikitnya sudah mencapai 8,5% dengan outstanding Rp. 11,8 triliun hingga awal tahun 2016. Perkembangan ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berupa jumlah nasabah dan kondisi perekonomian negara. Sedangkan factor internal salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan. Namun

tidak sedikit pula masih terdapat sdm yang kinerjanya belum baik sehingga perkembangan perusahaan belum terlalu pesat.

Dengan demikian, lingkungan motivasi kerja yang baik sangat diperlukan demi menopang kesejahteraan perusahaan. Hal ini menarik minat penulis untuk melakukan penelitian pada PT Bank Sumsel Babel Palembang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat permasalahan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis menuliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Palembang?

E. Metode Penarikan Sampel

Teknik sampling acak adalah cara pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk diambil sebagai sampel.³

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk dalam angka-angka dan dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literature yang ada.

2. Sumber Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak karyawan sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.

b. Data Sekuner

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi PT Bank Sumsel Babel Palembang seperti gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sumber ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman baru bagi penulis karena dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT Bank Sumsel Babel Palembang.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil dari laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi menarik untuk dikaji dan diteliti kembali oleh calon peneliti berikutnya.

E. Metode Penarikan Sampel

Teknik sampling acak adalah cara pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk diambil sebagai sampel.³

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk dalam angka-angka dan dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literature yang ada.

2. Sumber Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak karyawan sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi PT Bank Sumsel Babel Palembang seperti gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui teknik kepustakaan/referensi, teknik penyebaran kuesioner. Kepustakaan/referensi guna mempelajari dan mengutip teori, kuisisioner guna mengetahui tanggapan secara objektif menggunakan skala linkert dengan skor.

- a. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

H. Teknik Analisa Data

Berdasarkan operasional variable yakni indicator dari independent variable dan dependent variable adalah ordinal maka penulis menggunakan data yang akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 16.0*.

Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variable bebas dalam mempengaruhi variable terikat. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variable bebas terhadap variable terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$(Y = a + b X)$$

Keterangan:

Y : variable terikat (Dependent Variable)

X : variable bebas (Independent Variable)

a : konstanta

b : koefisien regresi