

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank  
Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Pembantu Gorontalo**

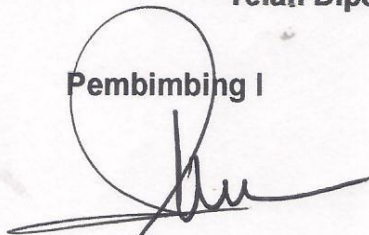
**OLEH :**

**MOHAMMAD RIZAL NURYADIN H. GOBEL**

**NIM. 931 410 099**

**Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji**

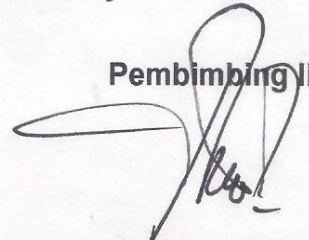
**Pembimbing I**



**Dr. Hamzah Yunus, M.Pd**

**NIP. 19600223 198603 1 004**

**Pembimbing II**



**Drs. Rusli Isa, M.Si**

**NIP. 19660706 200501 1 001**

**Gorontalo, Juni 2014  
Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Drs. Maha Atma Kadji, M.Si**

**NIP. 19660113200312 1 001**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menjaga dan mengelola sumber daya yang tersedia didalamnya dengan baik dan benar. Salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, segala bentuk kegiatan operasional dan administratif yang dilakukan perusahaan digawangi oleh karyawan. Hal tersebut, tidak terlepas dari kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh manusia yakni akal, perasaan, inovasi, dorongan bekerja, karya, pengetahuan, dan harapan. Untuk itu, diperlukan suatu desain kebijakan terpola yang dapat mengayomi aspirasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi bagi perusahaan.

Kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat menjadi hal yang menguntungkan atau merugikan karyawan. Tergantung dari faktor-faktor pendukung yang diberikan perusahaan. Dengan kata lain, faktor pendukung yang tersedia di perusahaan dapat menjadi acuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara individual maupun kineja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Analisa, 2011). Dilanjutkan oleh Mathis

(2001), yang menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung dari tiga faktor, yakni kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Berdasarkan pernyataan tersebut, organisasi harus bisa menyiapkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk berkreasi, dan terampil untuk menjalankan tugas serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi, dengan menjalankan pemberian dukungan kerja bagi karyawan seperti pemberian upah yang ideal, program pelatihan dan pendidikan, motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebagaimana disampaikan oleh Sandhi (2013:3), bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik.

Setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Untuk mendapatkan pemahaman tersebut, setiap perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup

maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Pembantu (KCP) Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang dalam proses kerjanya dengan memaksimalkan potensi karyawan untuk menjalankan pelayanan pada nasabahnya yang dalam hal ini adalah pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pensiunan TNI, pensiunan Kepolisian, dan pensiunan karyawan Badan Usaha Milik Negara, seperti PLN, PDAM, TELKOM, dan lain sebagainya.

Dalam konteks lingkungan kerja perusahaan, PT. Bank BTPN KCP Gorontalo memiliki dua unit kantor yang operasionalnya terbagi dua yakni kantor cabang pembantu yang mengurus pencairan pensiunan PNS, TNI/ Kepolisian dan BUMN, dan pengajuan kredit bagi pensiunan tersebut. Serta, kantor yang mengurus kredit usaha bagi pensiunan tersebut. Sehubungan dengan pembahasan penelitian ini, fokus peneliti yakni pada Kantor cabang pembantu PT. Bank BTPN Gorontalo.

Seperti halnya kantor lain, PT. Bank BTPN Gorontalo juga tidak luput dari permasalahan terkait ketersediaan dan keadaan lingkungan kerjanya seperti status gedung kantor yang selama ini masih kontrak yang

tidak menutup kemungkinan akan terus berpindah selama status gedung tidak berubah. Hal tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena lokasi kantor yang sering berpindah. Kedua adalah sistem mutasi karyawan yang berjalan dapat mengakibatkan kesenjangan peran dan komunikasi antar karyawan, dimana karyawan yang baru masuk akan berusaha beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pola pikir karyawan yang berbeda. Ketiga adalah pergantian kerja atau *rolling* kerja yang dilakukan oleh manajemen kantor mengharuskan karyawan tertentu akan belajar kembali mengenai program atau sistem kerja sesuai dengan posisi barunya. Selanjutnya adalah operasional kantor yang tidak berjalan normal seperti hari-hari biasanya yang dikarenakan kegiatan-kegiatan rutin bulanan yang dilakukan seperti penerimaan gaji pensiunan PNS, TNI/kepolisian. Pada kegiatan tersebut, biasanya karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya lagi karena untuk memaksimalkan pelayanan kepada nasabah yang terlampau banyak dengan permintaan yang berbeda.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, kiranya pihak perusahaan perlu mengkaji lebih dalam lagi dalam mengambil kebijakan dan keputusan kerja karyawannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi pada umumnya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud melaksanakan suatu penelitian yang berjudul:

*"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN Kantor Cabang Pembantu (KCP) Gorontalo".*

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang sebelumnya, teridentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Bank BTPN Gorontalo sebagai berikut:

1. Status gedung kantor yang masih kontrak mengakibatkan kantor sering berpindah tempat.
2. Sistem mutasi oleh kantor pusat mengakibatkan kesenjangan peran dan komunikasi antar karyawan.
3. Pergantian kerja karyawan yang mengharuskan karyawan belajar dari awal lagi untuk menjalankan program atau sistem kerja yang baru.
4. Tugas dan fungsi karyawan yang tidak sesuai pada hari-hari tertentu (misalnya, penerimaan gaji pensiunan).

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: "Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN KCP Gorontalo?"

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, yang menjadi tujuan penelitian adalah, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN KCP Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Kiranya penelitian ini dapat memberikan manfaat seperti:

1. Manfaat Teoritis:
  - a) Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya.
  - b) Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang memiliki korelasi dengan lingkungan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan dalam hal ini PT. Bank BTPN KCP Gorontalo, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam perumusan kebijakan mengenai perbaikan lingkungan kerja di PT. Bank BTPN KCP gorontalo.