BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja apa dan umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja

karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur pokok dalam suatu organisasi. Fungsinya yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Cangkupan MSDM yaitu meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan internal kerja. Berbicara lingkungan internal seperti kita ketahui bersama bahwa lingkungan internal terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, Lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan

suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah stres, sulit berkosentrasi dan menurunya produktifitas kerja. Namun, jika lingkungan kerja dalam suatu organisasi itu baik, sarana dan prasarana memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada di ruangan kerja tertata rapai, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antar individunya pun baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan menjadikan pegawai yang inspiratif dan produktif, sehingga organisasi akan mampu mengembangkan organisasinya dengan efektif dan efisiensi.

PT Bank Tabungan Negara Persero (BTN) adalah salah satu bank BUMN yang sering dikenal dalam bisnis pembiayaan perumahan. Visi dari Bank BTN adalah menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan. Dimana salah satu misinya yaitu memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah. Hal ini menjadi tugas yang utama bagi karyawan BTN yang harus selalu siap dalam melayani nasabah dengan mendengarkan aspirasi dan keluhan dari nasabah. Untuk itu berdasarkan hasil pengamatan peneliti terdapat berbagai fenomena yang menjadi permasalahan inti rendahnnya kinerja di Bank BTN Gorontlalo adalah sebagai berikut : Berdasarkan informasi dari pihak manajemen SDM Bank BTN Cabang Gorontalo masih terdapat kurang lebih 15% karyawan belum bisa mencapai target yang telah di tentukan. contohnya seperti mencari dana (*vanding*),

Cif maintenens, dan SIBS. Kuantitas kerja dari segi beban kerja karyawan berbeda satu sama lainnya. Karena Setiap masing-masing karyawan sudah memiliki tugasnya. tetapi dalam bekerja mereka harus bersaing untuk mencapai target namun berdasarkan bukti yang ada kuantitas dari beberapa karyawan masih kurang maksimal di karenakan kemampuan kinerja karyawan yang tidak efektif dan efisien, hal tersebut di pengaruhi oleh faktor lingkungan internal. Ketepatan waktu di setiap perusahaan selalu mempunyai aturan yang harus di patuhi seperti kedisiplinan, tetapi berdasarkan bukti yang ada masih terdapat karyawan yang masih sering datang terlambat. dan tidak hanya itu saja dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada yang tidak selesai pada waktu yang di tentukan. oleh karena itu perlu adanya kedisiplinan kerja dalam memanajemen suatu perusahaan di samping itu di perlukan peran seorang pemimpin perusahaan yang berkompoten dalam manajemen waktu.

Tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan di perlukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Oleh karena itu setiap karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dia kerjakan, untuk pencapaian hasil yang maksimal berdasarkan bukti yang ada karyawan di bank BTN belum bisa memberikan hasil yang maksimal di karenakan masih banyak terlihat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di saat jam kerja masih berlangsung. Untuk jelasnya permasalahan di atas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Tahun 2015

No	Permasalahan	Kuanti	Prosentasi
1	Bekerja tidak mencapai target	3	4,28%
2	Tidak Disiplin Kerja	5	7,14%
3	Bekerja Tidak efektif	4	5,71%
4	Bekerja sesuai tupoksi	58	82,85%
	Jumlah	70	100%

Sumber Data : bagian manajemen SDM Bank BTN Cabang Gorontalo

Dari indikator permasalahan di atas hal tersebut di pengaruhi oleh faktor lingkungan internal perusahaan diantaranya ketersediaan fasilitas yang tidak mendukung proses kerja, (jumlah unit computer yang tidak mendukung), (ruangan kerja yang sempit), (mutu udara), (kurangnya cahaya dan lain-lain). Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak efektif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka fokus permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kurang baik, yang diformulasikan dengan judul yaitu“ Pengaruh Lingkungan Internal Terhadap Kinerja karyawan Pada kantor Bank BTN Cabang Gorontalo“

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan masih rendah karena belum mampu menimbulkan citra positif perusahaan seperti dalam pencapaian target.

2. Kuantitas kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dan efisien sehingga dapat mempengaruhi lingkungan faktor internal.
3. Masih terlihat karyawan yang datang terlambat, dan masih banyak karyawan yang belum meyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang di tentukan.
4. Karyawan di bank BTN belum bisa memberikan hasil yang maksimal di karenakan masih banyak terlihat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di saat jam kerja masih berlangsung
5. Ketersediaan fasilitas yang tidak mendukung proses kerja, misalnya unit komputer yang masih kurang, kurangnya cahaya, ruangan yang sempit, mutu udara, kebisingan, suhu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini yang akan dirumuskan lebih lanjut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BTN Cabang Gorontalo?

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan Internal terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5 1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan Manajemen, khususnya pada Manejemen Sumber Daya Manusia melalui pendekatan serta metode yang

digunakan terutama dalam upaya mengoptimalkan Lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Kepala Bank BTN Cabang Gorontalo dalam menciptakan Lingkungan Kerja fisik yang lebih baik terhadap Kinerja pegawai pada perusahaan Bank BTN Cabang Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini diharapakan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian khususnya Manajemen Sumber Daya manusia dalam mengelola kinerja dalam perguruan Tinggi sehingga dapat menjadi masukan atau referensi pada penelitian berikutnya.