

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang memiliki potensi atau skill di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi.

Tentunya tujuan organisasi tidak bisa mudah dicapai jika organisasi tidak mempunyai sumber daya manusia yang memiliki potensi atau skill yang memadai walaupun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap, mengatur sumber daya manusia pun tidaklah mudah sebab setiap sumber daya manusia mempunyai pemikiran dan cara yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya (Illanisa et al., 2019).

Menurut Prasetyna & Ingsih, (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prasetyna & Ingsih, 2021). Ini mencakup seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap individu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja tidak hanya terkait dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, tantangan yang serius bagi manajemen adalah mencari tahu upaya-upaya apa yang bisa meningkatkan kinerja pegawainya. Karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja pekerja yang ada didalamnya.

Peranan perbankan dalam dunia *modern* untuk memajukan perekonomian suatu negara sangatlah besar. Lembaga perbankan merupakan inti dari sistem

keuangan suatu negara. Perbankan adalah sebuah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama dalam menjalankan sistem operasional keuangan, seperti menerima simpanan dana (*funding*), menyalurkan dana (*lending*), dan memberikan jasa-jasa keuangan (*service*) (Simatupang, 2019).

Berdasarkan sasaran kinerja pegawai Bank Kuningan, ada beberapa indikator penilaian kinerja. Berikut ini merupakan beberapa indikator sasaran kinerja pegawai pada Bank Kuningan.

Tabel 1.1
Indikator Penilaian Kinerja Pegawai Bank Kuningan

No.	Indikator Penilaian Kinerja
1.	Absensi pegawai
2.	Pelayanan kepada nasabah
3.	Etika bekerja
4.	Tanggung jawab
5.	Kejujuran kerja
6.	Prakarsa (inisiatif)
7.	Kerjasama
8.	Disiplin kerja
9.	Kepemimpinan
10.	Loyalitas pada organisai

Sumber: Bank Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa indikator sasaran kinerja pegawai pada Bank Kuningan terdiri dari 10 indikator, yaitu absensi pegawai, pelayanan kepada nasabah, etika bekerja, tanggung jawab, kejujuran kerja, prakarsa (inisiatif), kerjasama, disiplin kerja, kepemimpinan, dan loyalitas pada organisasi. Berikut ini merupakan standar kriteria penilaian kinerja pegawai pada Bank Kuningan yaitu:

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Bank Kuningan

No.	Nilai (%)	Kategori
1	>90	Sangat Baik
2	75 - 89	Baik
3	60 - 74	Cukup
4	<60	Kurang

Sumber: Bank Kuningan

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa standar penilaian kinerja Pegawai Bank Kuningan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup dan

kurang. Adapun hasil penilaian sasaran kinerja pegawai pada Bank Kuningan pada tahun 2020 - 2022 yaitu:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Bank Kuningan

Tahun	Kategori				Total
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
2020	8 Orang (9%)	69 Orang (77,5%)	12 Orang (13,5%)	-	89 Orang (100%)
2021	11 Orang (12,4%)	63 Orang (70,8%)	15 Orang (16,8%)	-	89 Orang (100%)
2022	6 Orang (6,7%)	62 Orang (69,7%)	21 Orang (23,6%)	-	89 Orang (100%)

Sumber: Bank Kuningan (2020-2022)

Tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai Bank Kuningan yang memperoleh nilai dengan kategori cukup selama tahun 2020-2022 yaitu tahun 2020 sebanyak 13,5%, tahun 2021 sebanyak 16,8%, dan tahun 2022 sebanyak 23,6%. Selain itu, dilihat dari pencapaiannya terjadi kecenderungan menurun pegawai yang memperoleh kategori sangat baik dan baik serta terjadi kecenderungan meningkat pegawai yang memperoleh kategori cukup. Hal tersebut mendukung terhadap masalah penelitian berupa kurang optimalnya kinerja pegawai pada Bank Kuningan. Munculnya fenomena ini dapat diakibatkan oleh berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Pada dasarnya seseorang yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat kerja. Selain itu, disiplin kerja dan pengembangan karir menjadi perhatian karena terpenuhinya pekerja akan membuat pekerja memaksimalkan pekerjaan yang dimilikinya.

Suasana yang mendukung menciptakan kenyamanan bagi para pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kinerja dan semangat mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan atau tekanan psikologis pada pegawai, yang berpotensi mengganggu kinerja mereka (Panjaitan, 2018).

Faktor lain yang juga sangat terkait dengan peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai akan memiliki sikap patuh atau menghargai terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Mappatempo, 2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Falih Alfurqon & Rahardjo, 2020)

Selain disiplin kerja pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kinerja. Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Menurut (Sudnanti & Wijayanti, 2018) pengembangan karir merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dalam upaya mencapai rencana kariernya yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lainnya. Pengembangan karir juga yaitu kondisi yang menunjukkan peningkatan status atau jabatan seseorang dalam perusahaan yang ada pada jalur karir yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Rosyidawaty, 2018).

Pengembangan karir memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pengembangan karir merupakan salah satu upaya organisasi dalam

mempertahankan kinerja pegawainya. Pengembangan karir salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dalam pengembangan karir efisiensi dan efektivitas perusahaan ditentukan dari baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020). Dengan adanya pengembangan karir maka kinerja pegawai akan tetap terjaga (Pradikta et al., 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menghasilkan beberapa pendapat dimana ada pihak yang hasil penelitiannya berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan. Penelitian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Handayani, 2016). Namun demikian penelitian yang dilakukan (Agung & Arianto, 2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Vallennia et al., 2020) Namun demikian penelitian yang dilakukan (Bisnis et al., 2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Balbed & Sintaasih, 2019). Namun demikian penelitian yang dilakukan (Marsuq & Febrian Kristiana, 2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian ini akan diimplementasikan pada obyek penelitian yakni Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kuningan yaitu Perbankan yang selalu mengedepankan performa serta pelayanan jasa yang baik. Untuk mendukung itu semua tentunya memerlukan kualitas sumber daya manusia yang tinggi karena dengan tingginya kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat dijelaskan

bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu dijelaskan pula bahwa kinerja sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga perlu dilakukan kajian penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Bank Kuningan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi lembaga yang diteliti yaitu Bank Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawainya melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.

b. Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Selain itu, peneliti dapat membandingkan teori yang diperoleh dan praktik yang terjadi di lapangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan dasar dan tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda, dimana penelitian mengenai kinerja ini terbatas pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.