

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini semakin memudahkan perusahaan asing untuk masuk ke Indonesia sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Persaingan yang ketat ini akan menjadi tantangan bagi bisnis di Indonesia dan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup mereka. Jika perusahaan tidak dapat bersaing dalam industri yang ketat ini, masing-masing perusahaan tersebut akan bangkrut. Oleh karena itu, perusahaan dalam negeri harus dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, terutama di bidang keuangan, produksi, pemasaran, sistem informasi, dan kualitas sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Setiap individu dituntut untuk selalu berkembang dan evaluasi diri untuk meningkatkan kualitas dirinya. Saat ini Indonesia dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dan merupakan pokok dalam suatu organisasi karena merupakan obyek yang dapat menjalankan, mengarahkan, dan mengembangkan jalannya sebuah organisasi (**Dyah & Saraswati, 2019**). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk dapat menjalankan sebuah organisasi sehingga menjadi organisasi yang efektif dan dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum islam. Prinsip syariah islam yang dimaksud mencakup dengan prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslhatan, universalisme, serta tidak mengandung gharar, masyir, riba, zalim dan obyek yang haram, sebagaimana yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia. Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRIsyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi

nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Aalamiin).

Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada hakekatnya kinerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Menurut **(Asmawiyah et al., 2020)** kinerja sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Manajemen dapat mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, menurut **(Ronald & Hotlin, 2019)** “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah pencapaian setiap karyawan dengan cara mengabdikan diri untuk mencapai hasil yang terbaik dengan mengutamakan kuantitas dan kualitas guna mencapai efisiensi dan efektifitas dalam segala aktivitas serta dapat mendorong perkembangan karyawan, perkembangan perusahaan ke arah yang semakin maju.

Tabel 1.1
Data hasil pencapaian kinerja karyawan sasaran pembukaan rekening tabungan pada kantor Bank Syariah KCP Payakumbuh tahun 2019-2021

| Indikator Kinerja | Target | | | Realisasi | | |
|-----------------------------|--------|------|------|-----------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Pembukaan rekening tabungan | 2400 | 2500 | 2500 | 2640 | 2200 | 2300 |

Berdasarkan tabel 1.1 data hasil pencapaian kinerja karyawan peneliti menyimpulkan bahwa pada tahun 2019 karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh mampu mencapai tuntutan pembukaan rekening tabungan dengan target 2400 dan realisasi 2640. Pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh yang dimana karyawan tidak mampu mencapai tuntutan pembukaan rekening tabungan dengan target 2500 dan realisasi 2200. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan kinerja karyawan Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh tetapi karyawan masih tidak bisa mencapai tuntutan pembukaan rekening tabungan dengan target 2500 dan realisasi 2300.

Berdasarkan tabel di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 terjadi penurunan kinerja karyawan yang dimana para karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2

**Data Absensi Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP
Payakumbuh Januari - Juni 2022**

| BULAN | JUMLAH KARYAWAN | ALFA | SAKIT | IZIN | CUTI | TOTAL |
|--------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| Januari | 35 | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 |
| Februari | 35 | 0 | 3 | 1 | 5 | 9 |
| Maret | 35 | 0 | 0 | 8 | 2 | 10 |
| April | 35 | 0 | 3 | 4 | 3 | 10 |
| Mei | 35 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 |
| Juni | 35 | 0 | 3 | 2 | 2 | 7 |
| Total | 35 | 0 | 9 | 22 | 11 | |

Sumber: Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh, 2022

Berdasarkan data di atas mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan di kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh dari bulan Januari – Juni 2022 cukup rendah. Tingkat kehadiran karyawan cukup baik, akan tetapi yang mengambil izin masih perlu diperhatikan Kembali, karena total yang izin cukup banyak yaitu 22 di bulan januari – juni 2022, pada bulan maret angka tertinggi izin yaitu 8, dan pada bulan februari angka terendah izin yaitu 1. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang semakin menurun. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja karyawan serta memberikan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi

Faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing karyawan. Pemberian beban kerja harus

diperhatikan agar tidak terjadi *over capacity* maupun *under capacity*. pemberian beban kerja yang tidak sesuai standar dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dan menimbulkan inefisiensi kerja serta kejenuhan kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan rasa malas dan kebosanan. Rasa malas dan bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan karyawan. Menurut **(Nabawi, 2019)** beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang tepat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai efektifitas perusahaan. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut **(Nabawi, 2019)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Selain lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi untuk memberikan dorongan terhadap individu yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (**Dewi & Riana, 2019**). Individu yang memiliki motivasi rendah, maka mereka akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja menurut (**Asmawiyah et al., 2020**) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (**Putra & Laily, 2019**), menyatakan bahwa bahwa beban Kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (**Hadi & Hidayah, 2019**), menyatakan bahwa. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh masih belum optimal
2. Motivasi Kerja karyawan dalam bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh masih tergolong rendah
3. Tingginya beban kerja bagi karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
4. Kurangnya motivasi kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target yang ditentukan
5. Karyawan dibebani pekerjaan lain padahal pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan
6. Karyawan terkadang harus menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan
7. Capaian kinerja karyawan pada kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh tidak stabil
8. Masih perlu arahan dan motivasi dari atasan agar bertambahnya semangat dalam bekerja pada karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik
9. Sarana dan fasilitas kantor dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.
10. Motivasi kerja memberikan dampak positif pada karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat di kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh?
4. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Beban Kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.