

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menuju pada era Society 5.0 di mana teknologi semakin canggih, membuat seluruh masyarakat harus cakap dalam menggunakan teknologi dan bersaing dalam berbagai hal. Menurut Septiawan (2020) society 5.0 diartikan sebagai sebuah masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik. Era Society 5.0 sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Daya saing yang tinggi dapat dibuktikan dengan adanya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sebagai sumber daya manusia pada perusahaan.

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dengan adanya prestasi kerja maka manajer sebagai pimpinan perusahaan dapat mengetahui kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja menjadi bagian dari faktor karyawan tersebut menunjukkan prestasi kerjanya. Tumanggor (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat ukur yang digunakan manajer perusahaan untuk berinteraksi dengan karyawan agar karyawan bersedia meningkatkan perilaku serta berupaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan karyawan untuk patuh dengan aturan yang diberlakukan di perusahaan.

Presensi atau kehadiran serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas menjadi bagian dalam disiplin kerja. Kendala yang terjadi dalam ketidaksiplinan karyawan dapat menjadi penghambat bagi karyawan untuk memiliki prestasi kerja yang baik. Terdapat dalam jurnal yang ditulis oleh (Shidiq, 2020; Irawan et al., 2019; Gunadi & Kusumayadi, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menjadi referensi penguat bahwa disiplin kerja adalah faktor yang dinilai bermanfaat bagi perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aminullah &

Mulyadin, 2021) yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja serta memiliki hubungan yang lemah.

Faktor lain yang dapat menentukan prestasi kerja ialah budaya organisasi dari perusahaan, bagaimana perusahaan dapat membiasakan karyawannya bersikap dan berperilaku, yang menjadikan tolak ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawannya. Budaya organisasi adalah persepsi bersama di antara anggota organisasi, yang menjadi sistem makna bersama (Bani, 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Bani, 2021; Hati & Saragih, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun terdapat penelitian yang bertolak belakang dan menyatakan bahwa budaya tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Huru & Syarifuddin, 2020).

Banyaknya aktivitas dalam perusahaan yang membentuk budaya harus disesuaikan dengan perkembangan zaman yang berubah ke arah yang lebih maju, sehingga karyawan juga akan terbentuk menjadi karyawan yang memiliki prestasi kerja sesuai harapan perusahaan. Adanya budaya organisasi memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, karyawan mengetahui bagaimana seharusnya mereka berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan, dan menjaga nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang sangat menentukan karyawan dalam mencapai prestasinya. Berdasarkan jurnal dari Bani (2021) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo, J., 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya.

Bagian dari lingkungan kerja ini sangat luas, mulai dari bagaimana kondisi kebersihan lingkungan perusahaan, karyawan lain dan pimpinan dalam perusahaan, fasilitas penunjang pekerjaan yang apabila memiliki kekurangan dalam segi fungsi maupun kuantitas, maka akan menghambat karyawan dalam mencapai target kerjanya dan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan guna

mendorong efektivitas perusahaan dalam mengelola organisasi sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Sedarmayanti (2017) menjabarkan bahwa secara luas jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti menjelaskan lingkungan kerja fisik merupakan seluruh situasi yang berbentuk fisik yang berada di sekitar lingkungan atau tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sektor keuangan berupa perbankan merupakan salah satu roda perekonomian sebuah negara. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. sebagai sebuah bank milik pemerintah dengan aset ekuitas 191,62 triliun merupakan bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Dengan visi “The Most Valuable Banking Group di Asia Tenggara dan Champion of Financial Inclusion” serta menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan mengemban misi dengan memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh berbagai sumber daya manusia profesional melalui praktik pengelolaan yang baik.

Sebagai bank milik pemerintah terbesar, maka Bank Rakyat Indonesia harus dapat bersaing menghadapi era society 5.0. Bank Rakyat Indonesia dapat menjadi bank terbesar karena adanya kesatuan dan kolaborasi yang baik dari tiap-tiap unit, cabang, dan wilayah perusahaan. Oleh karena itu apabila salah satu dari elemen penunjang keberhasilan bank mengalami suatu permasalahan maka, elemen tersebut penting untuk diperhatikan dan diperbaiki guna mencapai tujuan utamanya.

Salah satu cabang yang dimiliki Bank Rakyat Indonesia berada di Wilayah Jakarta Timur ialah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati. Beralamat di Jalan Raya Bogor No.130 Rt. 02, Rw.06, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta – 13510. Bank Rakyat Indonesia menjadi pilihan nasabah terdekat untuk melakukan kegiatan perbankannya. Bank Rakyat Indonesia melaksanakan kegiatan perbankan dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah guna menunjang peningkatan ekonomi bagi masyarakat serta memberikan keuntungan dan manfaat optimal bagi pihak yang berkepentingan.

Agar visi dan misi perusahaan tercapai dibutuhkan sumber daya manusia menjadi bagian utama perusahaan dengan peranan yang sangat besar. Kecanggihan teknologi tidak akan optimal tanpa campur tangan manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi sebuah kunci utama perusahaan dalam menggerakkan roda operasionalnya. Untuk itu sumber daya manusia dalam perusahaan ialah karyawan, memerlukan perhatian khusus dan penuh sebagai aset bagi perusahaan. Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati dalam melaksanakan tugasnya memiliki target capaian mengenai pekerjaannya. Hal ini ditentukan berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh karyawan. Salah satu indikator prestasi kerja yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan dalam perusahaan ini adalah hasil kerja karyawan.

Penulis menemukan permasalahan mengenai prestasi kerja yang menjadi tolak ukur perusahaan terhadap karyawan dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Hal ini dapat dilihat dalam data mengenai hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati selama tiga tahun terakhir, yakni 2019-2021.

Tabel 1.1
Data Tabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2019-2021

Indikator	Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Sikap, Disiplin Waktu dan Absensi				Total	
	3.51 - 4.00	3.01 - 3.50	2.51 - 3.00	2.00 - 2.50		
Kriteria Nilai	Istimewa	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik		
Tahun	2019	1%	21%	78%	0%	100%
	2020	1%	20%	77%	3%	100%
	2021	1%	20%	74%	6%	100%

Sumber: HRD PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati Tahun 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.1 karyawan yang mencapai target dengan nilai istimewa setiap tahunnya bersifat statis. Karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik dan juga nilai baik mengalami penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2020 nilai baik turun sebesar 1% dan pada tahun berikutnya yakni 2021 turun sebanyak 3%. Sedangkan nilai cukup baik terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati cenderung mengalami penurunan selama tiga tahun.

Dari uraian permasalahan di atas dan adanya inkonsistensi hasil penelitian, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang digunakan sebagai dasar penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini penulis harapkan mampu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan perusahaan yakni PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat Jati mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang dapat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh di perkuliahan guna persiapan di dunia kerja yang sebenarnya. Penelitian ini diharapkan juga digunakan sebagai referensi dalam pengembangan inovasi untuk mahasiswa sebagai generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber referensi secara teoretis dan empiris bagi pihak yang melakukan penelitian berkaitan.