

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Melalui arahan yang tepat, manajemen SDM mampu menciptakan suasana kerja yang positif, mendorong motivasi, dan membantu karyawan dalam mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Peran penting manajemen SDM juga tercermin dari pengaruh pendidikan serta pengalaman kerja terhadap mutu kinerja individu. Organisasi yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang umumnya mampu menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas. Di samping itu, pelatihan serta pengembangan SDM menjadi komponen krusial dalam peningkatan kualitas kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Di sektor perbankan, dimana pelayanan yang cepat dan efektif merupakan hal yang sangat penting, kinerja karyawan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Bank Mandiri adalah salah satu lembaga keuangan terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tetap menjadi yang terdepan di pasar.

Bank Mandiri memiliki visi untuk menjadi perusahaan pilihan utama di Indonesia dan kawasan territorial, serta misi untuk memberikan layanan perbankan yang prima dan solusi keuangan yang inovatif. Menyediakan berbagai macam produk dan layanan perbankan, mulai dari perbankan individu (tabungan, deposito, kartu kredit), perbankan bisnis (kredit usaha, layanan treasury), hingga layanan perbankan internasional. Bank Mandiri berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia

dengan menyalurkan kredit kepada berbagai sektor usaha, serta mendukung program-program pemerintah.

Kinerja merupakan wujud kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan atau organisasi. Upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan karena kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi. Namun hal tersebut tidak mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi buruknya tingkat kinerja seseorang. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan segala pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Wirawan et al., 2019).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain bersumber dari pekerjaan, bersumber dari karyawan itu sendiri, gaji yang memadai, kebutuhan karyawan perlu diperhatikan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi, peralatan yang digunakan. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk pengukuran ukuran produktivitas kerja dapat ditentukan oleh sasaran atau tujuan tindakan harus objektif, fasilitas atau ketersediaan bagi pekerja, perbandingan antara pekerja dengan waktu dan kualitas serta pengendalian yaitu fokus pada hasil (Sauermann, 2016).

Kesejahteraan karyawan mencakup banyak aspek seperti kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada organisasi. Kesejahteraan karyawan tidak hanya diwujudkan melalui insentif dan penghargaan, namun juga melalui lingkungan dan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan emosional karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan menyediakan fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan dapat memberikan lingkungan dan pelatihan yang mendukung kepada karyawan, menyediakan fasilitas layanan kesehatan yang mudah digunakan, menetapkan tujuan yang realistis, dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan (Topik Hidayat dan Sungkono, 2023)

Dalam penelitian berjudul keseimbangan kehidupan kerja mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan, Studi ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan dapat dicapai melalui praktik SDM yang berkelanjutan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal dengan berfokus pada pengembangan karir, pengelolaan beban kerja, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung. Memasukkan keberlanjutan ke dalam kebijakan SDM sangat penting untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini berdampak positif pada motivasi, komitmen, dan kebahagiaan karyawan, sehingga berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas dan pada akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Misalnya, seorang pekerja dapat dibantu dalam melaksanakan tugasnya dengan adanya bising di tempat kerja. Lingkungan kerja mungkin mempunyai dampak terhadap emosi karyawan. Jika karyawan mengetahui lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka ia akan hadir di tempat kerja untuk melakukan aktivitas, memastikan jam kerja digunakan secara efektif dan produktivitas karyawan juga meningkat (Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D, 2020)

Selain itu, beban kerja yang wajar namun tidak berlebihan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang optimal, beban kerja yang seimbang meningkatkan produktivitas. Beban kerja yang seimbang merupakan faktor kunci dalam menjaga kesehatan dan kinerja. Karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kualitas kerja, sedangkan beban kerja yang tidak berlebihan dapat mendorong pegawai

untuk bekerja lebih efisien. Di sisi lain, hubungan baik antara karyawan dan manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kooperatif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas dan produktivitas tim. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut Mahawati dkk (2021:4) dalam Safana dkk (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan tentu menjadi tanggung jawabnya.

Hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dengan rekanan kerja, dan pelanggan dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan dukungan sosial yang diperlukan untuk merasa cukup puas dengan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja, serta meminimalisir stres dan ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Hasnita, Muhammad Kasran, dan Suparni Sampetan, 2023)

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Disiplin	100%	65%	72%	64%
2	Kepemimpinan	100%	68%	70%	69%
3	Hasil Kerja	100%	70%	75%	72%
4	Komunikasi	100%	73%	71%	74%
5	Kerja Sama	100%	75%	73%	74%
	Rata-rata		70%	72%	71%

Sumber : Bank Mandiri Area Jakarta Gambir

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mengalami penurunan kinerja karyawan, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2021 dan tahun 2022 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 70% dan 72%, sedangkan pada tahun 2022 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 71%. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, beban kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Area Jakarta Gambir. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan masukan kepada Bank Mandiri Area Jakarta Gambir untuk meningkatkan kinerja pegawai.

B. Perumusan Masalah

Dari konteks yang telah disampaikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kesejahteraan Karyawan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan?
3. Apakah Beban Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan?
4. Apakah Hubungan Interpersonal dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen Bank Mandiri agar dapat merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait dengan kesejahteraan karyawan dan pengelolaan lingkungan kerja.

b. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, beban kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Penelitian saya ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang masalah yang diteliti, khususnya terkait analisis kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, beban kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Area Jakarta Gambir.

