

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sebuah Perusahaan, Sumber daya manusia (SDM) adalah aset dan kekayaan paling penting dalam setiap aktivitas manusia. Sebagai elemen kunci, manusia perlu dianalisis dan dikembangkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan efektif agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan individu yang aktif berperan dalam mewujudkannya. sumber daya manusia sebagai pelaku utama tentu akan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Karyawan berperan penting sebagai pendorong utama yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Mereka adalah pihak yang menjalankan dan mengelola aktivitas teknis dalam perusahaan.

Jika pengelolaan karyawan tidak dilakukan dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada performa mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kemajuan perusahaan seiring waktu. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, termasuk di bidang perbankan. Menurut Robbins kinerja diartikan sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang berarti kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan, baik dalam dari segi produktivitas, pelayanan, dan daya saing. (Robbins 2019)

Kinerja yang optimal akan mendukung peningkatan pelayanan kepada masyarakat, efisiensi operasional dan pencapaian tujuan keuangan perusahaan. Namun kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, Menurut (Kasmir, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (Hustia, 2020), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, Rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan

disiplin kerja. Dan dua diantaranya ialah motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan aspek penentu karena kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja Karyawan menjadi landasan besar keberhasilan pada perusahaan. Kinerja karyawan umumnya menjadi indikator bagi perusahaan untuk mengevaluasi karyawan mereka.

Karyawan yang mencapai atau bahkan melampaui standar kinerja mungkin akan menerima penghargaan atau insentif, sedangkan yang belum memenuhi standar yang ditentukan dapat menghadapi konsekuensi. Bentuk penghargaan atau insentif ini dapat berupa promosi jabatan, kenaikan gaji, atau kompensasi lainnya. Sebaliknya, konsekuensi bagi yang tidak memenuhi kinerja yang diharapkan bisa berupa pemindahan posisi (mutasi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengukur sejauh mana pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Widjaja, 2021), Bangun (2019) mendefinisikan Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh individu berdasarkan kriteria tertentu, yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang juga dikenal sebagai standar pekerjaan. (Widjaja, 2021).

Ketika kinerja meningkat, peluang untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih besar. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan, yang mungkin menghambat kemampuannya untuk mempertahankan keberhasilan atau mengevaluasi perkembangannya. Kinerja karyawan sering mengalami fluktuasi atau ketidakpastian, terkadang meningkat dan terkadang menurun. Jika penurunan ini cukup signifikan, dampaknya bisa mengurangi reputasi perusahaan di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dikaji bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Wilson mengatakan, kinerja merupakan hasil dari tugas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi lingkungan kerja dan

motivasi. Semakin baik kinerja karyawan maka, semakin besar peluang kemungkinan perusahaan untuk meningkat atau berkembang. disisi lain dengan menurunnya kinerja karyawan, hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi perusahaan untuk menjalankan perusahaan nya dengan tidak maksimal. Hasibuan (2019): Menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan dapat mencapai kinerja maksimal. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja. (Oktavia & Fernos, 2023),

Lingkungan Kerja merupakan salah satu elemen kunci yang dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme yang tinggi, komitmen yang kuat, dan kemauan untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang positif dan mendukung dapat menciptakan suasana yang kondusif, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Keberadaan elemen-elemen seperti dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta fasilitas yang memadai, berperan penting dalam meningkatkan semangat dan efisiensi kerja karyawan. Di Bank BTPN Syariah, lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non fisik di tempat kerja, seperti hubungan antar rekan kerja, interaksi dengan atasan, serta fasilitas yang tersedia. Lingkungan kerja yang tidak baik, baik dari segi fisik maupun lingkungan kerja non fisik, dapat memicu stres, konflik, dan menurunkan produktivitas.

Pada bank BTPN Syariah terdapat masalah pada lingkungan fisik dimana dari hasil pengamatan yang saya lakukan pada tanggal 22 Februari 2024 sampai 30 Juni 2024 kurang lebih 5 bulan saya melakukan pengamatan, yang dimana adanya masalah pada lingkungan kerja fisik yaitu, kurangnya pencahayaan pada ruangan menyebabkan karyawan kurang nyaman dan menghambat kineja karyawan, kedua seringnya mati AC pada suatu ruangan menyebabkan kondisi pada ruangna tersebut kurang nyaman dan membuat kinerja karyawan terganggu, ketiga kurangnya jumlah kursi pada suatu ruangan menyebabkan karyawan terhambat saat ingin melakukan aktivitas mereka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan, keempat yaitu

pada lemari penyimpanan dokumen, dimana pada lemari penyimpanan dokumen tersebut tidak tersusun rapi sehingga membuat karyawan kurang nyaman dengan hal tersebut dan menghambat kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat rasa memiliki, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa didukung dalam lingkungan kerja cenderung lebih berkomitmen dan produktif, sehingga berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah area di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan yang nyaman menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan; jika mereka menyukai tempat kerja mereka, mereka akan merasa betah dan lebih termotivasi untuk menjalankan aktivitas, sehingga lingkungan tersebut dapat dimanfaatkan dengan efektif.

Karyawan yang merasa nyaman cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dibawah ruang kerja, fasilitas kerja, penerangan, udara dan lingkungan non fisik dari keadaan sosial berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja dalam suasana kerja. kondisi lingkungan kerja yang sirkulasi udara baik, tersedianya fasilitas kerja, penerangan atau pencahayaan ruangan yang memadai akan memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan optimal, serta merasa sehat, aman, dan nyaman. Kondisi ini sangat penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan yang mendukung tersebut berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik. (Sabilalo et al., 2020)

Lingkungan kerja yang bisa dikatakan baik bisa ditandai oleh suhu udara yang sejuk, yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Ruangan yang aman dan juga sehat yang memberikan dampak positif bagi semua orang yang bekerja di sana. Penelitian mendukung adanya pengaruh lingkungan kerja yang kondusif terhadap peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan mereka.

mengenai lingkungan kerja yang kurang penerangan dan sirkulasi udara yang kurang baik. sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan dan memperkuat kedisiplinan dan mendorong budaya organisasi tentang kesadaran diri sehingga menjadi kebiasaan karyawan guna mendorong semangat kerja mereka. kemudian perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan, warna, music dan privasi (Oktavia & Fernos, 2023)

Selain Lingkungan Kerja, Motivasi adalah salah satu aspek utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berperan dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Karyawan dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan performa yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung mengalami penurunan kinerja dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kumpulan sikap dan nilai yang memberi pengaruh individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap dan nilai-nilai ini bersifat tidak terlihat, tetapi memberikan dorongan yang signifikan bagi individu untuk berperilaku dan berusaha mencapai tujuannya.

Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar mereka dapat mencapai kinerja optimal. Rendahnya motivasi seringkali menyebabkan masalah, misalnya dalam pelaksanaan tugas, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan diselesaikan dengan sikap terlalu santai, menghasilkan *output* yang tidak sesuai harapan. Pada bank BTPN SYARIAH motivasi dengan adanya pujian dari atasan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya membuat dorongan semangat dalam mencapai tujuan menjadi meningkat, karyawan merasa senang karena rekan kerja menerima sebagai partner yang baik sehingga dengan hal tersebut dapat membantu memberi semangat dalam mencapai kinerjanya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat

melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya.(Jufri dan Zikriati Mahyani, 2020). Motivasi sering digunakan sebagai variabel intervening dalam penelitian yang melibatkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa alasan utama: pertama, Menghubungkan Lingkungan Kerja dan Perilaku Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana yang nyaman, hubungan kerja yang baik, dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi tersebut kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus, yang akhirnya meningkatkan kinerja atau hasil lainnya. Kedua, Faktor Psikologis, Lingkungan kerja tidak selalu langsung memengaruhi hasil kinerja. (Jufri dan Zikriati Mahyani, 2020).

Sebaliknya, pengaruh lingkungan kerja sering kali bersifat psikologis, seperti meningkatkan rasa puas, dorongan untuk berkembang, atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi jembatan yang menerjemahkan pengaruh lingkungan kerja ke dalam tindakan nyata. Ketiga, Peningkatan Pemahaman Mekanisme Pengaruh. Dengan menempatkan motivasi sebagai variabel intervening, peneliti dapat memahami mekanisme yang lebih rinci tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Ini membantu menjelaskan bahwa pengaruh positif lingkungan kerja tidak bersifat otomatis, melainkan melalui peningkatan motivasi individu. Keempat, Relevansi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam praktik manajemen SDM, memahami peran motivasi sebagai variabel intervening membantu perusahaan merancang lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kelima, Memperjelas Hubungan Tidak Langsung, Banyak hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja) dan dependen (kinerja) bersifat tidak langsung.

Motivasi berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana faktor lingkungan diterjemahkan menjadi hasil yang diinginkan. Dengan memasukkan motivasi sebagai variabel intervening, analisis menjadi lebih komprehensif dan mencakup dimensi internal (psikologis) yang tidak selalu terlihat secara langsung tetapi sangat penting dalam memengaruhi hasil akhir. (Asnawi, 2020)

Bank BTPN Syariah merupakan lembaga perbankan syariah yang berperan penting dalam memberikan layanan keuangan yang inklusif kepada masyarakat, khususnya masyarakat yang kurang mampu. Dalam memenuhi misinya untuk memberdayakan masyarakat terhadap produk dan layanan perbankan syariah. Bank BTPN Syariah sangat mengandalkan pada sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk. Di Bank BTPN Syariah, kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam mencapai pelayanan syariah yang optimal dan memenuhi kebutuhan nasabah. Dalam konteks ini sangat penting untuk mengamati Aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan lingkungan kerja, menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan sejauh mana mereka berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan tujuan.

Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) Syariah perlu memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan performa terbaik. Memahami bagaimana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk menciptakan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mampu bekerja secara produktif, memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu mengelola karyawan dalam kinerja perusahaan. Sebagai Langkah awal untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan tercapai, berikut merupakan data Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2023 Data Kinerja Karyawan tahun 2023, yaitu perolehan jumlah target Perbulan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo

Bulan	Hasil Kerja	Target	Realisasi	Presentase %
Januari	88 orang	328 orang	88 orang	27%
Februari	69 orang	236 orang	69 orang	29%
Maret	121 orang	216 orang	121 orang	56%
April	63 orang	130 orang	63 orang	48%
Mei	71 orang	252 orang	71 orang	28%
Juni	74 orang	278 orang	74 orang	27%
Juli	103 orang	248 orang	103 orang	41%
Agustus	134 orang	300 orang	134 orang	45%
September	87 orang	220 orang	87 orang	39%
Oktober	113 orang	218 orang	113 orang	52%
November	108 orang	190 orang	108 orang	57%
Desember	84 orang	219 orang	84 orang	38%
	Rata-Rata			40,58%

Sumber : Bank BTPN SYARIAH Tbk Cabang Bungo,diola peneliti 2025

Berdasarkan table 1.1 terlihat bahwa kinerja Karyawan Bank BTPN pada tahun 2023 menunjukkan tingkat pencapaian yang cukup baik tetapi belum mencapai tingkat optimal karena standar tagret pencapaian diatas 50%, sebagaimana tercerminkan dari angka pencapaian pada tahun 2023 yakni target mencapai pencapaian terendah 27% dan pencapaian tertinggi 57%, yang meskipun mencapai target pencapaian yang tinggi namun perlu ditingkatkan agar mencapai Tingkat optimal. Sementara itu tingkat pencapain keseluruhan pada tahun 2023 ialah 40,58% yang dimana kinerja karyawan kedepanya perlu dievaluasi masalah apa yang menyebabkan kinerja tidak mencapai target dan ditingkat lagi untuk mencapai hasil yang maksimal juga hasil yang diinginkan.

Meskipun sumber daya manusia di perusahaan tersebut dianggap cukup baik, tetapi tidak semua hal yang ada dalam perusahaan bisa dikatakan baik, oleh karena itu pengembangan dan peningkatan karyawan di perusahaan diperlukan untuk mencapai dan meningkatkan kinerja perusahaan.



Berikut gambar Grafik pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2023 di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo.

Dari grafik diatas dapat dilihat kinerja karyawan menunjukkan pencapai terendah dan tertinggi mencapai angka yaitu 27% dan 57% yang dimana berarti kinerja karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk cabang Bungo cukup baik, namun tidak mencapai Tingkat optimal dengan standar target yang optimal diatas 50%. Dengan demikian bank BTPN perlu menganalisis masalah apa yang menjadi kendala dalam kinerja karyawan agar kedepannya pencapaian atau target karyawan tercapai dan mencapai target optimal yang diinginkan.

Bimo menyatakan bahwa kinerja yang baik sangat berpengaruh pada kesuksesan perusahaan, dan kinerja ini mencerminkan Tingkat keberhasilan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan pada suatu perusahaan.(Hafidzi et al., 2023)

Selanjutnya untuk menguatkan teori mengenai kinerja maka dibawah ini terdapat survey awal yang dapat memperkuat data mengenai kinerja karyawan di Bank Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk cabang Bungo. Tabel dibawah merupakan prasurvei mengenai kinerja karyawan yang dilakukan di Bank BTPN SYARIAH Tbk Cabang Bungo dari 10 orang karyawan.

**Tabel 1.2 Prasurvei Kinerja Karyawan Di Bank BTPN SYARIAH Tbk
Cabang Bungo**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Kuantitas	1	2	3	4	5
1	Hasil kinerja tercapai sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.	0	5	3	2	0
2	Karyawan mengerjakan tugas sesuai standar yang telah disepakati.	0	0	3	5	2
3	Karyawan mampu mencapai target yang telah diberikan.	0	4	3	3	0
	Ketepatan Waktu					
4	Karyawan selalu melakukan tugasnya tepat waktu.	0	0	0	6	4
5	Ketepatan dalam melakukan atau menjalankan tugasnya.	0	0	3	5	2
6	Karyawan Selalu datang tepat waktu dan Dapat menyelesaikan Tugasnya.	0	0	0	5	5
	Tanggung Jawab					
7	Dapat menyelesaikan tanggung jawab atas tugas yang diberikan.	0	0	3	4	3
8	Karyawan Menyelesaikan Tugasnya Dengan hasil yang memuaskan.	0	0	0	5	5
9	Karyawan bersedia lembur kerja jika pekerjaan nya belum selesai.	0	0	4	6	1
	TOTAL	0	9	19	41	22
	PRESENTASE	0	7,7%	21,11%	45,55%%	24,44%

Sumber : Bank BTPN,Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 Diatas hasil survey terhadap 10 karyawan bahwa kinerja karyawan diduga cukup baik, namun terdapat 7,7% karyawan menjawab tidak setuju yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Hal ini menunjukan kinerja karyawan cukup baik namun belum mencapai tingkat optimal dimana terdapat beberapa karyawan masih memiliki kendala dalam kinerjanya yang menyebabkan karyawan tidak mencapai targetnya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pencapain kinerja karyawan penulis masih merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk dijadikan sebagai landasan pelaksanaan, oleh karena itu dengan tujuan memperkuat penelitian maka penulis melakukan prasurvei terhadap Bank BTPN SYARIAH Tbk Cabang Bungo mengenai faktor-faktor atau variabel penelitian yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut;

Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah Lingkungan Kerja. Survei mengenai Lingkungan kerja di Bank BTPN SYARIAH Tbk Cabang Bungo dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Prasurvei Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik di Bank BTPN SYARIAH Tbk Cabang Bungo,

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Fisik	1	2	3	4	5
1	Penerangan pada suatu ruangan tidak dapat membantu mengoptimalkan kinerja para karyawan.	0	0	0	10	0
2	Ac pada suatu ruangan tidak dalam kondisi bagus, sehingga tidak dapat membantu mengoptimalkan kinerja para karyawan.	0	0	0	7	3
3	Pada tata letak lemari penyimpanan dokumen yang terdapat di ruangan kerja terlihat berantakan dan tidak dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga tidak dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.	0	0	0	6	4
	Non fisik					
4	Hubungan antara rekan kerja lainnya terjalin sangat baik.	0	0	2	5	3
5	Hubungan antara atasan dan para karyawan terjalin baik.	0	0	0	4	6
6	Hubungan antara rekan kerja dan atasan terlihat harmonis dan rukun	0	0	0	6	4
	TOTAL	0	0	2	38	20
	PRESENTASE	0%	0%	3,33%	63,33%	33,33%

Sumber : Bank BTPN,Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa 63,33% karyawan setuju

dengan pernyataan dari lingkungan kerja yang bermasalah dimana berkaitan dengan hal tersebut maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat mengalami masalah dan menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai target atau tujuan yang ingin dicapai.

Selain faktor Lingkungan Kerja ada juga yang harus diperhatikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor Motivasi, berikut ini hasil penelitian awal variabel Motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BTPN SYARIAH Tbk Cabang Bungo.

Tabel 1.4 Prasurvei Motivasi Kerja Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Dorongan mencapai tujuan	1	2	3	4	5
1	Karyawan merasa senang bila pengabdian selama bekerja di instansi diakui oleh Atasan.	0	0	2	5	3
2	Karyawan Merasa Termotivasi dengan adanya pengakuan dari atasan dan rekan kerja.	0	0	0	6	4
3	Atasan selalu memberikan pujian jika karyawan melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan dan maksimal.	0	0	0	4	6
	Rasa Tanggung Jawab					
4	Karyawan merasa tertantang terhadap tugas yang diberikan.	0	0	2	5	3
5	Instansi atau perusahaan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk meningkatkan potensi mereka.	0	0	0	5	5
6	Karyawan bersemangat dalam mencapai target dan meningkatkan potensinya.	0	0	3	3	4
	Semangat Kerja					
7	Karyawan merasa senang karena pekerjaan atau target tercapai sesuai dengan capaian yang tersedia.	0	0	0	5	5
8	Karyawan merasa senang karena karyawan di perusahaan bisa menerima sebagai partner yang baik.	0	0	0	6	4
9	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya layanan Kesehatan yang diberikan perusahaan.	0	0	0	6	4
	TOTAL	0	0	7	45	38
	PRESENTASE	0	0	7,7 %	50%	42,22%

Sumber : Bank BTPN, Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa 10 orang karyawan dengan persentase 50% menyatakan setuju dengan pernyataan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai dorongan mencapai tujuan, rasa tanggung jawab dan semangat kerja, dengan hasil prasurvei diatas menunjukkan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas dinyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan yang nyaman baik fisik maupun non fisik dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja kedepannya, sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami masalah mengakibatkan kinerja terganggu dan tidak dapat mencapai tujuannya, begitu juga dengan motivasi, jika karyawan memiliki motivasi yang dapat membantu semangat dalam mencapai tujuan kedepannya maka kinerja karyawan akan mencapai Tingkat optimal dan menghasilkan tujuan yang memuaskan. Penelitian Yoyok Sudarmanto, Ni Nyoman Putu Martini, Toni Herlambang, (2022), Kiki Asnawi, (2020), Larasati Dwi Masyitah, 2021, Nuning Nurma Dewi, 2019 menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka motivasi juga semakin tinggi dan semakin baik lagi, maka dengan hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya.

Mengacu pada data tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) Syariah Tbk Cabang Bungo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan belum mencapai Tingkat optimal, karyawan memerlukan motivasi untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan yang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Motivasi berperan penting dalam mendorong

karyawan untuk meningkatkan keahlian mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Selain itu, keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat erat. Motivasi untuk berprestasi harus ditumbuhkan dari dalam diri individu serta didukung oleh lingkungan kerja. Ketika motivasi berasal dari dalam, maka dapat membentuk kekuatan diri yang positif. Jika situasi lingkungan kerja juga mendukung, pencapaian kinerja menjadi lebih mudah dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan menyukai suasana ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Selain itu terdapat Motivasi pada karyawan yang memiliki hubungan fisik maupun emosional, dimana karyawan akan merasa terikat dan bangga akan pekerjaannya. Dalam hal ini sifat positif tentunya akan dapat menghasilkan suatu motivasi yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kedepannya. (Asfar et al., 2020)

Dengan latar belakang tersebut dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo?
5. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo. Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Gambaran Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja dan motivasi di Bank Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo.
5. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) SYARIAH Tbk Cabang Bungo melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah dan tujuan diatas dapat disimpulkan manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang bagaimana kinerja karyawan bank melalui pendekatan yang di angkat. Bagi peneliti yang masih baru,

penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, dan referensi. Mungkin ada topik-topik penelitian yang selaras dengan topik yang akan diangkat oleh peneliti baru. Sehingga dalam peneliti yang baru, ide gagasannya akan bersifat melengkapi ataupun lanjutan. Serta diharapkan dapat memberi wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, khususnya mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) Syariah.

Selain itu, penelitian ini merupakan sarana untuk menuangkan ide dan mengaplikasikan pengetahuan dan teori-teori yang diperoleh selama ini di bangku kuliah. Sebagai wawasan pengalaman dan pengetahuan serta menjawab permasalahan nyata dalam kehidupan sehari-hari, terutama yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening di Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) Syariah.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Bank BTPN Syariah: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) Syariah dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja.
2. Bagi Karyawan: Penelitian ini diharapkan dapat memberi penjelasan kepada karyawan tentang pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam mengembangkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan membantu karyawan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja mereka. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat lebih menyadari bagaimana aspek-aspek tersebut berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja mereka.
3. Bagi Lembaga atau Institusi Lain: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi lembaga lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan kinerja maksimal.

