

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung merupakan salah satu cabang yang dalam rangka perluasan produk dan usaha bank sering dihadapkan pada berbagai hambatan terutama untuk meningkatkan omzet. Peningkatan omzet merupakan salah satu target yang harus dipenuhi oleh perusahaan melalui karyawannya. Apabila target yang dimaksud tidak tercapai maka kinerja dari karyawan tidak terpenuhi.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual,

karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Fenomena kinerja pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung yaitu sering terlambat masuk kerja, tingkat disiplin karyawan yang rendah, ketika pimpinan sedang pergi karena ada kepentingan, maka karyawan cenderung bermalas-malasan bahkan ada yang bermain game di komputer, mengobrol dengan karyawan lainnya, serta sering meninggalkan ruangan tempat kerjanya pada hal belum waktunya untuk beristirahat, akibatnya penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Hasil observasi terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1. Tingkat Disiplin Karyawan PT Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja/ Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	109	26	2834	145	5,12
Februari	109	24	2616	147	5,62
Maret	109	26	2834	135	4,76
April	110	26	2860	145	5,07
Mei	110	26	2860	116	4,06
Juni	110	26	2860	122	4,27
Juli	110	27	2970	168	5,66
Agustus	110	26	2860	159	5,56
September	110	25	2750	142	5,16
Oktober	110	25	2750	137	4,98
Nopember	110	25	2750	136	4,95
Desember	110	26	2860	155	5,42
Rata-rata					5,05

Sumber: PT Bank Pembangunan Lampung, 2022

Untuk mengetahui tingkat absensi dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu 5,66% dan absensi terendah yaitu pada bulan Mei sebesar 4,06%. Tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulannya dan rata-rata absensi karyawan adalah 5,05% tergolong sangat tinggi dan sudah melewati batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 5%. Ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dilihat dari disiplin kerja masih cukup rendah.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja dan iklim kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, bahwa kondisi karyawan dilihat dari pengetahuan sesuai dengan tingkat pendidikannya seperti tertera pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan dari Tingkat Pendidikan

Bagian	Pendidikan				Jumlah
	S1	D3	SMA	SMP	
<i>Customer Serive Officer</i>	8	6	-	-	14
Teller	17	3	1	-	21
Kliring	4	4	1	-	9
PIC	3	3	-	-	6
Kartu Kredit	4	2	2	-	8
APK	2	8	2	-	12
Umum	12	3	1	-	16
IT	4	1	-	-	5
Marketing	14	5	-	-	19
Total	68	35	7	0	110

Sumber: PT Bank Pembangunan Lampung, 2022.

Tabel 1.2 memperlihatkan jika karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1), akan tetapi masih terdapat karyawan yang kurang terampil dalam melaksanakan tugas yang diembannya, misalnya karyawan belum mampu melaksanakan komunikasi yang efektif dengan calon nasabahnya. Tingkat keterampilan karyawan dalam berkomunikasi sudah pasti akan memberikan stimulan yang positif bagi nasabah untuk melakukan pembelian produk perbankan.

Selanjutnya, dilihat dari faktor iklim kerja. Kondisi iklim kerja baik intern maupun ekstern yang terjadi di PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung ini apabila tidak diperbaiki akan mampu menurunkan kinerja. Iklim kerja sebagai bentuk lingkungan kerja nonfisik atau psikologis dalam suatu organisasi akan mampu memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika dengan iklim kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, dengan iklim kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat bahwa iklim kerja yang tercipta di antara karyawan PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung kurang harmonis dan kondisi tim yang kurang ideal karena

masih rendahnya koordinasi yang tercipta dalam sebuah tim kerja. Fenomena lain adalah rasa tidak saling percaya yang tergambar pada saat seorang karyawan yang menaruh curiga terhadap karyawan yang berpartisipasi dalam memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila mengalami kesulitan dan kendala. Beberapa karyawan beranggapan bahwa tidak semua rekan kerja tulus memberikan saran dan suka rela membantu ketika ada kesulitan tanpa mengharapkan suatu timbal balik, sehingga beberapa karyawan enggan untuk memberikan pendapat, ide-ide dan saran karena takut dianggap membangun reputasi untuk kepentingannya sendiri. Hal ini juga menggambarkan kurangnya rasa saling menghormati dan memberikan pengakuan terhadap partisipasi rekan kerja.

Sehubungan dengan hal di atas, maka pengalaman kerja dan iklim kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan pimpinan dalam memanej bawahan akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung?
- b. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung?
- c. Apakah pengalaman kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang hendak dicapai dalam penulisan ini antara lain:

- a. Bagi PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama Bandar Lampung
Pemahaman terhadap hasil penelitian ini bisa menjadi masukan penting untuk pimpinan PT Bank Pembangunan Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung khususnya mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti
 - 1) Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan baru mengenai pentingnya memahami konsep pengalaman kerja, iklim kerja, dan kinerja karyawan serta membandingkan antara teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis pelajari dengan praktek.
 - 2) Sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.
- c. Bagi peneliti lain
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian seperti kinerja karyawan, pengalaman kerja, iklim kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III. Metodologi Penelitian

Berisikan tentang jenis dari penelitian, variabel dan operasional variabel, metode pengumpulan data, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV. Hasil Dan Pembahasan

Bab ini penulis menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V. Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.