

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan potensi serta kemampuan yang dimiliki setiap makhluk hidup. Tentu saja tiap individu memiliki kualitas sumber daya manusia yang beragam, mencakup perbedaan dalam pengetahuan, pengalaman, serta karakteristik masing-masing manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada pengelolaan individu dan hubungan mereka di dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawannya secara efektif. Baik perusahaan berskala besar maupun bisnis keluarga perlu menerapkan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang optimal. Proses ini melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, hubungan kerja, pemberian penghargaan, pengembangan karir, serta motivasi karyawan (Sinambela dalam Rihardi 2021).

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset paling berharga dan fundamental. Organisasi akan mencapai harapan dan tujuannya jika terdapat individu-individu yang berkualitas dan memiliki visi yang sama untuk meningkatkan pendapatan tempat mereka bekerja. Ketika tujuan dan keinginan ini tercapai, sumber daya manusia harus diberi penghargaan atas kerja keras mereka. Sebuah organisasi atau lembaga harus selalu beroperasi secara efisien saat melaksanakan program-program yang bertujuan untuk

mencapai tujuan organisasi. Mereka harus mampu mengelola dan mengembangkan semua sumber daya manusia, kata Syafrial dkk. (2023).

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau lembaga merupakan aset terpenting karena mereka adalah individu yang membuat perusahaan atau lembaga tersebut berjalan dan membutuhkan kesempatan pengembangan profesional secara teratur (Darmadi 2022). Di sisi lain, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai tindakan memperoleh, mengevaluasi, mengembangkan, mempertahankan, dan mengarahkan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dan individu (Novitasari dkk., dalam Anwar dkk., 2021).

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia menunjukkan peningkatan dalam beberapa tahun terakhir namun tetap berada di bawah standar negara-negara lain, khususnya di Asia Tenggara. Berdasarkan Indeks Modal Manusia (HCI) yang dikeluarkan oleh Bank Dunia Indonesia mencatat skor 0.53 dari 1 yang mencerminkan potensi produktivitas individu hanya mencapai 53% dari maksimum yang dapat dicapai. Dari 157 negara, Indonesia berada di peringkat ke-87 (databoks.katadata.co.id).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, yang bukan sesuatu yang terjadi secara kebetulan, melainkan hasil dari upaya yang disengaja dan penilaian yang berkelanjutan. Kinerja didefinisikan oleh Kasmir dalam Fauji dan Wijaya (2021) sebagai perilaku kerja individu dan hasil yang

dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

Setiap tingkat manajemen sumber daya manusia—individu, korporat, dan tim—memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Fungsi sumber daya manusia sangat krusial bagi keberhasilan setiap bisnis. Dengan kata lain, kinerja yang diharapkan akan tercapai jika individu memiliki kemampuan serta potensi yang sesuai dengan kebutuhan dalam menjalankan tugas perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja dengan cepat, tepat serta lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan dengan kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk namun tidak terbatas pada: desain pekerjaan, motivasi, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dedikasi, disiplin, serta berbagai keterampilan dan pengetahuan (Fauji dan Wijaya, 2019).

Sebuah perusahaan memiliki keberadaan *Standart Operational Procedure* (SOP) dalam organisasi menunjukkan bahwa tidak hanya sumber daya manusia yang harus memahami situasi tersebut, tetapi diharapkan memiliki kualitas kerja yang baik. Menurut Gutierrez *et al.*, dalam Setyawan dan Fadlan (2024) menekankan bahwa dalam beberapa dekade terakhir, kualitas kerja telah diakui sebagai variabel kompetitif yang penting, dengan banyak yang setuju bahwa praktik-praktik tertentu dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Untuk memastikan kelangsungan dan kemakmuran suatu bisnis, terdapat tiga unsur kritis. Membangun dan mempertahankan budaya perusahaan yang positif adalah yang pertama, dan hal ini dapat dikembangkan secara bertahap seiring waktu. Salah satu faktor utama yaitu budaya organisasi secara sistematis memandu seluruh karyawan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil yang maksimal. Hasanah *et al.*, dalam Hermin (2024) Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik pasti akan membuat perusahaan kinerjanya meningkat dan dapat mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Tujuan dari adanya budaya organisasi itu sendiri mendorong karyawan untuk memberikan lebih dari sekedar kemampuan mereka kepada organisasi sangat penting untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam menciptakan pekerja profesional yang berkinerja tinggi dan memperkuat identitas perusahaan tersebut, budaya organisasi menciptakan identitas unik suatu perusahaan yang membedakannya dengan perusahaan lainnya dan menjadikannya menarik bagi calon karyawan serta mitra yang ingin berbisnis.

Selain itu adanya faktor dari disiplin kerja di perusahaan tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting bagi kepatuhan individu dan kelompok terhadap instruksi, serta untuk mengambil inisiatif ketika diperlukan ketika instruksi tidak tersedia, menurut Sinambela dalam Pratama dkk. (2020). Pekerja akan lebih produktif jika mereka belajar mengendalikan dorongan diri dan bertindak secara mandiri. Sebuah perusahaan tidak akan mampu mencapai potensi penuhnya jika

karyawannya tidak berusaha untuk disiplin. Kemampuan dan kesediaan untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar sosial merupakan kunci utama dalam disiplin kerja, menurut Hasibuan (2017) dalam Alam dkk. (2024). Besarnya imbalan yang ditawarkan, adanya atau tidak adanya teladan dalam organisasi, adanya peraturan eksplisit yang dapat berfungsi sebagai panduan, serta keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.

Salah satu faktor terbesar yang memengaruhi produktivitas pekerja adalah lingkungan kerja. Istilah “lingkungan kerja” merujuk pada segala hal yang secara langsung terkait dengan tempat kerja seorang karyawan, menurut Noah dan Steve dalam Astuti dan Sundari (2021). Dalam sebuah perusahaan dimana tempat bekerja pasti memiliki keberagaman sifat pegawai disebabkan oleh beberapa penyebab seperti latar belakang sikap, kemampuan, serta minat. karakteristik dari individu tersebut meliputi keahlian, minat, latar pendidikan dan pengalaman kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Tempat kerja menjadi dasar utama bagi karyawan (Shammout dalam Setyawan dan Fadlan 2024). Ia juga menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka, yang mengarah pada rasa tidak termotivasi dan kecemasan. Hal ini akhirnya mempengaruhi kesuksesan organisasi.

Jika Anda ingin memaksimalkan produktivitas kerja dan mengurangi tingkat stres, Anda membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung.

Sedarmayanti dalam Jopanda H (2021) menggambarkan dua lingkungan kerja:

1) Lingkungan fisik tempat kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan kita secara langsung dan tidak langsung. 2) Lingkungan kerja yang tidak terlihat, termasuk semua hubungan di tempat kerja (atasan, rekan kerja, dan bawahan).

Lingkungan kerja yang positif adalah suatu kondisi yang mampu melibatkan karyawan dalam kinerjanya. Semua aspek tempat kerja, baik fisik, sosial, maupun psikologis, dapat memengaruhi kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2017) dalam penelitian Nurjaya (2021). Ketika pekerja merasa aman, nyaman, dan puas dalam pekerjaan mereka, hal itu tercermin di tempat kerja. Elemen-elemen ini meliputi kebersihan, pencahayaan, ventilasi, interaksi antar rekan kerja, serta fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan. Seberapa baik kinerja suatu perusahaan bergantung secara signifikan pada lingkungan internalnya. Dalam konteks ini, segala hal yang bersifat tangible yang terkait dengan bisnis atau tempat kerja dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Kantor yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, namun kantor yang berantakan membuat mereka lebih memilih mengobrol di telepon daripada menyelesaikan pekerjaan. Ketika karyawan diperhatikan dan didukung di tempat kerja, mereka dapat rileks dan memberikan yang terbaik (Nurhandayani 2024).

Bank Jatim adalah bank milik daerah. Bank ini didirikan pada Hari Kemerdekaan Indonesia, 17 Agustus 1961. Sebagian besar dari 48 cabang, 172 kantor cabang, 209 kantor kas, dan 777 ATM Bank Jatim berlokasi di Jawa

Timur. Bank Jatim berfokus pada pencapaian kinerja keuangan yang kuat sebagai lembaga yang mengutamakan kepercayaan dan keuntungan. Kinerja bank ini terus meningkat secara konsisten dalam beberapa tahun terakhir.

Sebagai lembaga keuangan, Bank Jatim berkomitmen pada pencapaian kinerja yang unggul terutama dalam aspek keuangan. Peningkatan kinerja keuangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir didorong oleh inovasi dalam layanan digital dan peningkatan pelayanan kepada nasabah. Pelanggan kini dapat melakukan transaksi dengan lebih mudah dan nyaman berkat kemunculan aplikasi perbankan online dan perbankan mobile. Sebagai bank daerah, Bank Jatim juga berperan penting dalam mendukung program-program pembangunan infrastruktur dan ekonomi yang dicanangkan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur. UMKM mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan akses perbankan, sehingga lembaga keuangan ini memberikan pinjaman kepada mereka. Upaya strategis ini menunjukkan komitmen Bank Jatim terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Jawa Timur (infokuliah.palmcomtech.ac.id, 2022).

Prestasi gemilang baru-baru ini diraih oleh Bank Jatim, yang dinobatkan sebagai Bank Terbaik 2024 dalam kategori KBMI 2 pada ajang Indonesia Top Bank Award 2024 oleh The Iconomics. Menurut direktur layanan keuangan bank, reputasi unggul dalam pelayanan pelanggan dan jaringan bisnis yang luas telah mengukuhkan posisi Bank Jatim sebagai badan usaha milik daerah (BUMD) yang diakui. Total aset mencapai Rp 103,85 triliun pada tahun 2023, naik 0,80% secara tahunan (YoY), sementara laba

bersih mencapai Rp 1,47 triliun, naik 18,54% YoY. Angka-angka ini menunjukkan tren yang positif. Bank Jatim di Surabaya memiliki banyak sekali cabang salah satunya Bank Jatim Dr. Soetomo yang terletak di Graha Amerta Unair (kominfo.jatimprov.go.id).

Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo Surabaya sebagai Lembaga keuangan milik daerah Jawa Timur senantiasa berkomitmen untuk memperkuat kualitas layanannya bagi masyarakat. Dalam rangka menjaga dan memastikan kinerja yang optimal. Cabang ini terus diawasi dan dievaluasi secara berkala oleh pemerintah Jawa Timur bersama regulator terkait. Proses pemantauan ini bertujuan untuk Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo Surabaya tidak hanya dapat memenuhi standar operasional yang ditetapkan, tetapi juga mampu memberikan nilai tambah yang signifikan bagi nasabahnya dan mendukung Pembangunan daerah Jawa Timur. Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo Surabaya mencakup beberapa aspek utama, yaitu pengelolaan keuangan efektivitas operasional, kualitas pelayanan, serta pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam beberapa tahun terakhir, cabang ini menunjukkan peningkatan kinerja yang konsisten dan signifikan. Pencapaian ini tidak hanya mencerminkan komitmen Bank Jatim untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Tetapi juga menunjukkan kontribusinya yang berarti bagi perekonomian daerah Jawa Timur. Melalui perbaikan yang berkelanjutan Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo Surabaya berupaya memperkuat posisinya sebagai mitra keuangan terpercaya bagi masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya di wilayah tersebut.

Persentase absensi karyawan dalam Tabel 1.1 menunjukkan adanya kekhawatiran terkait disiplin karyawan, berdasarkan data yang diterima dari Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo Surabaya.

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Keterlambatan	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
		A	I	S			
Mei	35	2	7	3	9	12	1,71%
Juni	35	1	3	2	14	6	0,90%
Juli	35	2	4	3	11	9	1,11%
Agustus	35	1	5	4	15	10	1,30%
September	35	1	8	2	17	11	1,57%
Oktober	35	1	7	3	19	13	1,61%

Sumber: HRD Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo tahun 2024.

Dalam Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan berfluktuasi setiap bulan. dengan bulan Juni menjadi periode absensi terendah dengan presentase (0,90%), sedangkan bulan Mei (1,71%) dan Oktober mencatat persentase ketidakhadiran yang relatif tinggi yaitu (1,61%). Hal ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk mencari penyebab dan solusi guna meningkatkan kehadiran karyawan. Semakin besar angka yang diperoleh dari tingkat presentase absensi maka kinerja karyawan semakin menurun. Dan dapat dilihat pada keterangan masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat dan tidak masuk tanpa adanya keterangan. Hal ini menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan sehingga target perusahaan yang sudah ditetapkan tidak tercapai.

Kenaikan ini menunjukan tren negatif yang dapat mempengaruhi pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Masalah absensi ini mencerminkan adanya potensi kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan, yang perlu diidentifikasi penyebab dan solusinya. Absensi yang tinggi tidak

hanya dapat menghambat kinerja perseorangan tetapi juga berkontribusi terhadap menurunnya efektivitas kerja tim dan pencapaian target perusahaan. Penting untuk mengevaluasi budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Dr. Soetomo Surabaya.

Belum jelas apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruhnya terhadap produktivitas, sebagian besar penelitian tersebut fokus pada satu industri tertentu, seperti pendidikan atau manufaktur, daripada seluruh tenaga kerja. Penelitian oleh Marpaung dan Darmawan (2022) tidak mengkhususkan sektor perbankan daerah, sehingga belum menjawab konteks spesifik Bank Jatim yang menghadapi tantangan unik termasuk absensi dan keterlambatan pegawai yang meningkat. Hingga kini belum ada studi yang secara khusus mengkaji interaksi ketiga variabel tersebut di sektor perbankan milik daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengatasi kekosongan pengetahuan tersebut dengan menganalisis bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan di cabang Surabaya Bank Jatim Dr. Soetomo dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam kerangka perbankan regional.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti berencana untuk melakukan penyelidikan yang diperlukan untuk menetapkan terjadinya kondisi-kondisi tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim Tbk. Cabang Dr. Soetomo Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Dapat teridentifikasi berbagai faktor yang terkait dengan bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di PT Bank Jatim Tbk. Cabang Dr. Soetomo Surabaya memengaruhi kinerja karyawan:

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Jatim Tbk. Cabang Dr. Soetomo di Surabaya?
2. Apakah budaya korporat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Jatim Tbk. Cabang Dr. Soetomo di Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Jatim Tbk. Cabang Dr. Soetomo di Surabaya?
4. Apakah kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Jatim Tbk. Cabang Dr. Soetomo di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan hubu ini sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Cabang Surabaya Dr. Soetomo PT Bank Jatim Tbk.
2. Untuk menilai bagaimana budaya organisasi PT Bank Jatim Tbk memengaruhi kinerja karyawan di Cabang Surabaya Dr. Soetomo.

3. Untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Jatim Tbk Cabang Surabaya Dr. Soetomo.
4. Untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Cabang Surabaya PT Bank Jatim Tbk Dr. Soetomo.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti bermaksud memberikan manfaat teoritis dan praktis kepada mereka yang membutuhkannya melalui penelitian ini. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan:

1. Penelitian ini akan mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor perbankan, serta meningkatkan pemahaman tentang cara-cara di mana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.
2. Dengan mengendalikan budaya korporat, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, penelitian ini membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, laporan ini dapat berfungsi sebagai panduan untuk penelitian lebih lanjut di sektor perbankan.