

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank merupakan salah satu jenis perusahaan jasa yang bertujuan mencari keuntungan dari pelayanan jasa di bidang keuangan. Bank dapat dikatakan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Selain menghimpun dana dan menyalurkan dana kembali, bank juga menyediakan produk atau jasa lainnya seperti penukaran mata uang asing, jasa transfer, investasi, bahkan pembelian rumah dalam bentuk kredit. Peran perbankan bagi perekonomian rakyat penting karena dengan salah satu fungsinya sebagai penyedia dana, masyarakat sangat terbantu dalam bidang financial sehingga masyarakat bisa memanfaatkan dana tersebut untuk membangun atau mengembangkan suatu usaha. Bank sendiri ada yang dikelola oleh pemerintah dan ada pula yang dikelola oleh swasta.

Salah satu contoh bank milik pemerintah ialah PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Bandung atau biasa dikenal dengan BTN. Bank Tabungan Negara merupakan badan usahakan milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan dengan fokus pada pembiayaan rumah sebagai penyedia kredit pemilikan rumah (KPR) yang mencakup kalangan masyarakat luas baik dari kalangan berpenghasilan menengah ke bawah ataupun menengah ke

atas. Dalam perbankan, teknologi informasi dan komunikasi tidak bisa dipisahkan karena sangat dibutuhkan untuk mengolah data dan pelayanan jasa secara elektronik. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan profesional serta sumber daya manusia yang memiliki keterampilan untuk mengikuti perkembangan zaman dengan memahami segala bentuk teknologi guna mempermudah dan memperlancar pekerjaan sehingga tujuan perusahaan segera tercapai.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, institusi, maupun perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang disebut manajemen sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang dapat menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan yang dinilai berdasarkan kinerja ataupun produktivitas kerjanya.

Pada umumnya produktivitas diperoleh dari hasil memanfaatkan sumber daya yang ada semaksimal mungkin. Suatu organisasi atau perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya yang ada. Setiap organisasi atau perusahaan akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Seorang karyawan dapat

dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan terkait. Dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan kerja karyawannya.

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Produktivitas karyawan tidak maksimal jika tenaga kerja yang ada tidak memiliki keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Buhar *et. al* (2019) yang mengatakan bahwa ternyata job skills (keterampilan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian Verifikasi Sertifikasi pada PT. Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kendari. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama dalam dunia perbankan yang bersangkutan dengan bidang teknologi informasi dan komunikasi sangat dibutuhkan suatu keterampilan. seperti keterampilan dalam penggunaan komputer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Selain dibutuhkan keterampilan kerja yang baik, dibutuhkan juga lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam upaya peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi

pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Hasil penelitian Wahyuningsih (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketika tercipta lingkungan kerja yang positif maka karyawanpun dapat bekerja dengan nyaman dan sebagai hasilnya produktivitas meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Hal tersebut didukung dengan hasil survey awal kepada karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung dengan jumlah responden sebanyak 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. 1
Survey Awal Produktivitas Kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
2	Keterampilan saya kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%
3	Dalam melaksanakan pekerjaan saya bersungguh-sungguh	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
4.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani tidak memenuhi target yang telah ditetapkan	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%
5.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja apabila dibutuhkan	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%
6.	saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tekuni	Frekuensi	4	16	20
		Persentase	20%	80%	100%
7.	Saya berusaha tidak mengulang kesalahan yang sama yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
8.	Saya tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang tidak dituntut untuk segera diselesaikan	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
9.	Kualitas hasil kerja saya memenuhi standar yang	Frekuensi	18	2	20

	diinginkan perusahaan	Persentase	90%	10%	100%
10.	Saya bekerja sesuai dengan program kerja	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
11.	Saya mampu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	55%	45%	100%
12.	Waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%

sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan, bahwa Sebagian besar karyawan tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang tidak dituntut untuk segera diselesaikan. Kondisi ini terjadi dikarenakan, karyawan belum memiliki kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan tanpa diberi deadline dalam waktu singkat terlebih dahulu sehingga menunda pekerjaan hanya karena tenggat waktu yang masih lama membuat karyawan malas dan menyepelkan tugas. Akhirnya terhambatnya pengembangan diri karyawan karena manajemen waktu yang kurang baik.

Tabel 1. 2
Survey awal keterampilan kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1.	Saya tidak mudah beradaptasi ketika dilakukan rotasi	Frekuensi	11	9	20
		Persentase	55%	45%	100%
2.	Bila ada permasalahan atau konflik di tempat kerja, saya terbuka dan mengkomunikasikannya.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
3.	Saya memiliki kemampuan dalam menganalisa untuk pemecahan masalah	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%
4.	Saya tidak mampu bekerja melebihi target yang ditentukan.	Frekuensi	5	15	20
		Persentase	25%	75%	100%
5.	Saya mampu mengoperasikan komputer dengan baik	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
6.	Saya tidak menguasai berbagai teknologi informasi terbaru dalam menunjang pekerjaan	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%

sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dari variabel keterampilan kerja yang menjadi permasalahan disini adalah sebanyak 55% karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi ketika dilakukan sistem rotasi di tempat kerja, hal ini dikarenakan sebagian karyawan kurang memiliki rasa percaya diri, merasa malas untuk masuk ke dalam kelompok baru lagi dan takut kultur kelompok tersebut tidak sesuai dengan kepribadiannya. Akhirnya menyebabkan tidak terjalinnya hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga berdampak buruk bagi produktivitas.

Tabel 1.3
Survey awal lingkungan kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Cahaya penerangan di ruang kerja tidak menyilaukan mata	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
2	Pendistribusian cahaya di tempat kerja belum merata	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
3	Kombinasi warna ruang kerja saya membuat mood baik	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%
4.	Warna dinding ruang kerja saya membosankan	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
5.	Ruang kerja saya tidak memiliki ventilasi yang cukup	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
6.	Adanya fasilitas AC membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya nyaman	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
7.	Kebisingan sekitar kantor mengganggu saya dalam menyelesaikan tugas terkait pekerjaan yang diberikan	Frekuensi	4	16	20
		Persentase	20%	80%	100%
8.	Tidak ada suara yang mengganggu dalam ruangan sehingga saya dapat berkonsentrasi	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%

sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dari variabel lingkungan kerja yang menjadi permasalahan disini adalah pendistribusian cahaya di ruang kerja belum merata. Dengan adanya kondisi ruang kerja seperti ini ketika menyelesaikan tugas terkait pekerjaan, mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman seperti mata mudah lelah. Sehingga mengindikasikan produktivitas kerja menurun karena pada

dasarnya Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik pula.

Maka berdasarkan pemaparan fenomena serta hasil survey awal di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas adapun masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang tidak dituntut untuk segera diselesaikan, akhirnya terhambatnya pengembangan diri karyawan karena manajemen waktu yang kurang baik. Maka kondisi ini mengindikasikan menurunnya produktivitas kerja karyawan.
2. Beberapa karyawan mengalami kesulitan beradaptasi ketika dilakukan rotasi, hal ini dikarenakan sebagian karyawan kurang memiliki rasa percaya diri dan merasa malas untuk masuk ke dalam kelompok baru lagi dan kultur kelompok tersebut tidak sesuai dengan kepribadiannya. Maka kondisi ini mengindikasikan produktivitas kerja karyawan menurun.
3. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya karena pendistribusian cahaya yang belum merata di ruang kerja. Maka kondisi ini mengindikasikan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimana keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara pasial di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung
3. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data serta mengetahui informasi mengenai pengaruh work from home dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung

2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Untuk memberikan referensi perusahaan dalam menjaga atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung.

1.4.2 kegunaan akademis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai materi dan dapat dijadikan bahan masukan peneliti lain

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Dalam melaksanakan penelitian serta pengumpulan data, peneliti memilih PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Bandung yang berlokasi di jalan Jawa No.7. Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat (40117).

1.5.2 Waktu penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan februari 2022 sampai dengan agustus 2022. Adapun tabel jadwal penelitian peneliti :

Tabel 1. 4
Jadwal penelitian

No	Deskripsi Kegiatan	2022						
		feb	maret	april	mei	juni	Juli	Agustus
1	Pra Survei							
	a. Mencari Perusahaan							
	b. Pengembangan kuesioner dan penentuan masalah							
	c. Pengajuan Judul							
	d. Persiapan Teori							
2	Usulan Penelitian							
	a. Penulisan UP							
	b. Bimbingan UP							
	c. Sidang UP							
	d. Revisi UP							
3	Pengumpulan Data							
4	Pengolahan Data							
5	Penyusunan skripsi							
	a. Bimbingan Skripsi							
	b. Sidang Skripsi							
	c. Revisi Skripsi							
	d. Pengumpulan Skripsi							