

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam suatu bisnis sangatlah ketat dan juga semakin tinggi. Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan keinginannya terus meningkat dan juga seiring dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang ada di dunia saat ini, sehingga menjadikan suatu perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan cara mengembangkan perusahaannya tersebut dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pula terdapat juga pengaruh dari sumber daya manusia yang sangat besar. Salah satu perusahaan yang penulis jadikan objek penelitian adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai. Untuk penjelasan lebih mengenai gambaran umum tentang Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai dapat dilihat dibawah ini.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk atau yang lebih dikenal dengan sebutan Bank BTN adalah salah satu perusahaan nasional Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Bank BTN memiliki komitmen yaitu menjadi Bank yang melayani dan juga mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama yang ditawarkan yaitu perbankan syariah, bisnis dan syariah. Faktor terpenting bagi Bank BTN adalah memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas untuk menghadapi persaingan baik dalam negeri, regional ataupun internasional di masa sekarang atau di masa yang akan mendatang.



Gambar 1.1

Logo Bank BTN

Bank BTN berdiri pada tahun 1897 dengan nama *Postpaarbank* pada masa pemerintahan Belanda. Pada tanggal 9 februari 1950, pemerintah berganti nama menjadi Bank Tabungan Pos dan ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN. Pada tanggal 22 Juni 1963, pemerintah telah meresmikan untuk pergantian nama dari Bank Tabungan Pos kini menjadi Bank Tabungan Negara hingga saat ini.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai adalah salah satu Kantor Cabang Bank BTN. Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai berdiri pada tahun 2012 atas peningkatan status kantor yang sebelumnya Kantor Cabang Pembantu kini menjadi Kantor Cabang. Saat ini, Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai telah memiliki beberapa outlet Kantor Cabang Pembantu (KCP) sebanyak 5 (lima) yaitu Bank BTN KCP Panglima Polim Jakarta Selatan, Bank BTN KCP Mayestik, Bank BTN KCP PUPR (Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat), Bank BTN KCP Pondok Indah dan Bank BTN KCP Grand Wijaya Center.

Adapun Visi dan Misi pada perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Bank BTN), yaitu:

a. Visi Perusahaan

Menjadi “*The Best Mortgage Bank*” di Asia Tenggara pada tahun 2025.

b. Misi Perusahaan

Misi Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai adalah:

1. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah.
2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
3. Menjadi *home of Indonesia's best talent*.
4. Meningkatkan *shareholdervalue* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai *blue chip* dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh.
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki peranan yang penting dalam keberlangsungan perekonomian perusahaan. Sarana perbankan di daerah sebagai lembaga usaha perbankan harus menghadapi persaingan antar bank, baik itu bank umum ataupun bank swasta yang meliputi pelayanan perbankan, mutu pelayanan, efisiensi biaya, teknologi maupun citra bank. Keadaan ini akan berubah seiring dengan perubahan zaman, dengan ini maka prinsip efisiensi dan profesionalisme kerja akan menentukan daya saing produk dan jasa yang ditawarkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor peranan yang sangat penting dalam membantu perkembangan dan juga mencapai keberhasilan bisnis suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Siagian dalam Yoyo Sudaryo (2018:3) sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting atau strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Baik buruknya sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Seperti apapun kemajuan teknologi saat ini, peran sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia lebih dari hanya sekumpulan sekumpulan aktivitas-aktivitas berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Salah satu dasar berkembangnya suatu perusahaan adalah dengan meningkatnya kinerja karyawan yang berada di dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Yoyo Sudaryo, dkk. (2018:205) "*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi". Untuk mencapai

suatu tujuan, perusahaan tidak boleh hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan saja bahkan alat-alat modern, namun justru perusahaan bergantung kepada karyawan yang mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Kualitas kerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan mudah seperti membalikkan telapak tangan namun harus disertai juga dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi. Begitu juga halnya dengan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk yang merupakan salah satu bank BUMN di Indonesia yang memiliki tujuan untuk membantu dan mendorong perekonomian dan pembangunan negara disegala suatu bidang. Salah satu kantor cabang akan penulis teliti adalah Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai. Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai juga mengharapkan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi.

Pada tahun 2020, menunjukkan bahwa terdapat karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Istimewa (A) adalah sebanyak 4 karyawan dengan presentase 6% dengan begitu karyawan tersebut telah berhasil mencapai target perusahaan, selanjutnya karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Sangat Baik (B+) adalah sebanyak 40 karyawan dengan presentase 56%, lalu karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Baik (B) adalah sebanyak 20 karyawan dengan presentase 28%, karyawan yang memiliki nilai kinerja dengan predikat Cukup (C) adalah sebanyak 6 karyawan dengan presentase 8% dan karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Kurang (D) adalah sebanyak 2 karyawan dengan presentase 3%. Jadi,

Total keseluruhan karyawan pada tahun 2020 adalah sebanyak 72 karyawan dengan presentase 100%.

Pada tahun 2021, karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Istimewa (A) adalah sebanyak 2 karyawan dengan presentase 3%, karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Sangat Baik (B+) adalah sebanyak 51 karyawan dengan presentase 69%, karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Baik (B) adalah sebanyak 14 karyawan dengan presentase 19%, karyawan dengan memiliki nilai kinerja karyawan Cukup (C) adalah sebanyak 5 karyawan dengan presentase 7% dan karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan Kurang (D) adalah sebanyak 2 karyawan dengan presentase 3%. Jadi, Total keseluruhan karyawan pada tahun 2021 adalah sebanyak 74 karyawan dengan presentase 100%.

Pada tahun 2022, karyawan tidak ada yang memperoleh nilai kinerja karyawan dengan predikat Istimewa (A), karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Sangat Baik (B+) adalah sebanyak 32 karyawan dengan presentase 43%, karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Baik (B) adalah sebanyak 25 karyawan dengan presentase 33%, karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Cukup (C) adalah sebanyak 16 karyawan dengan presentase 21% dan karyawan yang memiliki nilai kinerja karyawan dengan predikat Kurang (D) adalah sebanyak 2 karyawan dengan presentase 3%. Jadi, total keseluruhan karyawan pada tahun 2022 adalah sebanyak 75 karyawan dengan presentase 100%. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat tabel data kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai

dibawah ini. Berikut data kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai tahun 2020-2022:

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai

Tahun 2020-2022

| Nilai | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-----------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Jumlah Karyawan | Presentase | Jumlah Karyawan | Presentase | Jumlah Karyawan | Presentase |
| Istimewa (A) | 4 | 6% | 2 | 3% | 0 | 0% |
| Sangat Baik (B+) | 40 | 56% | 51 | 69% | 32 | 43% |
| Baik (B) | 20 | 28% | 14 | 19% | 25 | 33% |
| Cukup (C) | 6 | 8% | 5 | 7% | 16 | 21% |
| Kurang (D) | 2 | 3% | 2 | 3% | 2 | 3% |
| Total Karyawan | 72 | 100% | 74 | 100% | 75 | 100% |

Sumber: Laporan Tahunan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai

Berdasarkan tabel kinerja karyawan di atas, terdapat peningkatan dan penurunan nilai kinerja dari tahun 2020 s.d. 2022. Fenomena peningkatan dan penurunan nilai kinerja karyawan pada tabel 1.1 di atas merupakan permasalahan yang akan sering dihadapi oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat menentukan kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Program pelatihan yang diadakan perusahaan juga merupakan suatu keunggulan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan dapat terus berusaha dan terus berkontribusi dalam mengembangkan kemampuan atau potensi karyawannya. Menurut Al-

Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari (2018:179) “pelatihan/*training* adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, kahlian dan perilaku oleh para pegawai”. Dalam hal ini, Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya adalah dengan memberikan pelatihan dan juga pendidikan yang bertujuan untuk menambah keterampilan kerja, memperoleh tambahan pengetahuan dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Adapun materi dan jenis pelatihan yang telah diupayakan agar sesuai dengan unit kerja dan kebutuhan masing-masing karyawan yang sudah ditentukan. Manajemen Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai yang setiap tahunnya akan mengadakan survey *Training Need Analysis* untuk mengetahui kebutuhan pelatihan para karyawan tersebut. Jenis pelatihan yang diberikan pada tahun 2020-2022 terdapat hasil yang seimbang setiap tahunnya dikarenakan karyawan tersebut mengikuti jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan agar karyawannya terampil dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan telah berhasil dalam mencapai targetnya dan juga karyawan tersebut sudah memberikan kinerja yang baik dalam bekerja.

Pada tahun 2020, 2021 dan 2022, jumlah karyawan yang mengikuti jenis program pelatihan *Leadership and Managerial Skill* adalah sebanyak 15 karyawan. Karyawan yang mengikuti jenis program pelatihan *Credit Analysis* pada tahun 2020 adalah sebanyak 12, pada tahun 2021 sebanyak 14 karyawan dan tahun 2022 sebanyak 15. Pada tahun 2020 dan 2021, jumlah karyawan yang mengikuti jenis pelatihan Strategi Pemasaran adalah sebanyak 8 karyawan dan

pada tahun 2022 sebanyak 10 karyawan.

Karyawan yang mengikuti jenis pelatihan *Credit Risk* pada tahun 2020 adalah sebanyak 31 karyawan, pada tahun 2021 sebanyak 32 karyawan dan tahun 2022 sebanyak 35 karyawan. Karyawan yang mengikuti jenis pelatihan *Selling Skill* pada tahun 2020 adalah sebanyak 56 karyawan, pada tahun 2021 sebanyak 59 karyawan dan tahun 2022 sebanyak 62 karyawan. Karyawan yang mengikuti jenis pelatihan *Risk and Security Skill* pada tahun 2020 adalah sebanyak 72 karyawan, pada tahun 2021 sebanyak 74 karyawan dan tahun 2022 sebanyak 75 karyawan. Pada tahun 2020, 2021 dan 2022, jumlah karyawan yang mengikuti jenis pelatihan Pengelolaan SDM dan Logistik sebanyak 3 karyawan. Untuk penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 1.2 program kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai di bawah ini:

Tabel 1.2

**Program Pelatihan Kerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta
Melawai**

| No. | Jenis Pelatihan | Tahun | | |
|-----|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | 2020 Jumlah Karyawan | 2021 Jumlah Karyawan | 2022 Jumlah Karyawan |
| 1 | <i>Leadership and Managerial Skill</i> | 15 | 15 | 15 |
| 2 | <i>Credit Analysis</i> | 12 | 14 | 15 |
| 3 | Strategi Pemasaran | 8 | 8 | 10 |
| 4 | <i>Credit Risk</i> | 31 | 32 | 35 |
| 5 | <i>Selling Skill</i> | 56 | 59 | 62 |
| 6 | <i>Risk and Security Skill</i> | 72 | 74 | 75 |
| 7 | Pengelolaan SDM dan Logistik | 3 | 3 | 3 |

Sumber: Laporan Tahunan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya tidak mengalami penurunan atau

cenderung stabil, ada yang tetap dan ada pula yang mengalami peningkatan. Pelatihan tersebut dilakukan pada setiap satu tahun dan tahapan kegiatan dalam pelatihan tersebut adalah berupa *pre test*, pembahasan materi oleh tenaga pengajar internal/eksternal, praktik dan yang terakhir dilakukannya *post test*. Namun di sisi lain, masih pula terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena karyawan tersebut baru saja dilakukan rotasi ke unit kerja baru yang mengakibatkan tidak masuk dalam daftar pelatihan yang dilaksanakan oleh Bank BTN. Hal tersebut akan berdampak kurangnya pengetahuan kepada karyawan yang baru saja dirotasi tersebut untuk melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya pelatihan kerja yang setiap tahunnya dilakukan secara rutin oleh Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Menurut Mardiana dalam Sudaryo, dkk. (2018:47) “lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa yang aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan sebuah tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja yang dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan, fenomena lingkungan kerja yang terdapat pada Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai yaitu:

1. Suhu ruangan panas dikarenakan alat pendingin (AC) di beberapa ruangan mengalami kerusakan sehingga menyebabkan karyawan merasa gerah dan kurang nyaman dalam bekerja.



Gambar 1.2

AC Mengalami Kerusakan

2. Banyaknya berkas-berkas milik karyawan yang kurang rapih dan tidak diletakkan di tempat semestinya sehingga mengganggu akses jalan karyawan lainnya.



Gambar 1.3

Berkas Milik Karyawan Kurang Rapih

3. Lift yang tidak dapat berfungsi dapat menyebabkan karyawan merasa terhambat dan harus menaiki tangga untuk menuju ke lantai atas dan juga mempersulit bagi karyawan yang sedang hamil maupun karyawan yang usianya sudah tua atau renta.



Gambar 1.4

Lift Tidak Berfungsi

4. Keadaan ruang kerja yang kurang rapih dapat menimbulkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat menimbulkan kinerja karyawan yang kurang baik pada Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai.



Gambar 1.5

Ruang Kerja Kurang Rapih

5. Lampu penerangan redup yang menyebabkan tidak nyaman bagi karyawan dalam menggunakan komputer untuk bekerja.



Gambar 1.6

Lampu Ruang Kerja Redup

6. keterbatasan lahan parkir bagi karyawan yang menyebabkan beberapa karyawan harus parkir di tempat yang jauh dari kantor dan harus membayar biaya parkir.



Gambar 1.7

Keterbatasan Lahan Parkir

Selain lingkungan kerja, insentif juga merupakan hal yang perlu di

perhatikan dan juga salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Menurut Pangabean dalam Sugeng Widakdo, dkk. (2022:546) “insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Dengan adanya insentif, para karyawan akan merasa puas dan merasa lebih dihargai dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian insentif adalah sebuah motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas kinerja karyawan. Peranan insentif dalam perusahaan bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sehingga pemberian insentif diharapkan mampu untuk membuat karyawan tetap bertahan. Jika karyawan dapat bekerja dengan giat dan semangat, maka kinerja yang dilihat akan tinggi. Kinerja yang baik akan ditandai dengan tingginya *output* yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil dan wawancara yang penulis lakukan, fenomena yang terjadi dalam insentif adalah ada beberapa target yang tercapai tetapi tidak diberikan insentif oleh perusahaan, dalam penyelesaian laporan pajak bulanan, target pemakaian anggaran kantor, target penyelesaian transaksi sesuai dengan SLA (*Service Level Agreement*). Selain itu, tidak sesuai jumlah insentif yang diterima pegawai dengan realisasi target yang sudah ditetapkan yang menyebabkan karyawan bermalas-malasan dalam mengejar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti adanya target untuk karyawan dalam mengejar VOA (*Volume Of Account*) sedangkan karyawan tersebut lebih besar pencapaian

NOA (*Number Of Account*) sehingga insentif didapatkan oleh karyawan tersebut lebih sedikit.

Dilihat dari fenomena masalah yang ada dalam latar belakang tersebut, terdapat hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu yaitu:

Menurut Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati, dan Wahyu Eko S. (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan menurut Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan menurut Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ervin Nora Susanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Cindy Marceline, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lorenza, dan Albert (2021) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan menurut Adjie Hermawan, Amelia Wulandari, Andini Mirza Buana, dan Vicky Sanjaya (2020) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas serta melihat pentingnya pelatihan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul: **Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT.**

Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai?
4. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai.
- d. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Melawai.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar membantu perusahaan dalam mengevaluasi seberapa besar pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan selama ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar membantu perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang efektif dan efisien dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang seimbang dengan produktivitas perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi lebih mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan maupun organisasi, dan juga dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literature penelitian kinerja karyawan di Indonesia, khususnya di perusahaan bidang perbankan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat menambah wawasan yang luas mengenai pelatihan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, dan juga hasil penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi.

