

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah instansi berdiri karena mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai, usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh bagaimana sikap dan perilaku para pimpinan dan karyawan dalam bekerja untuk dapat mencapai kinerja yang berkualitas dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu instansi tersebut yaitu pada lembaga keuangan seperti perbankan yang harus dapat bersaing pada saat ini untuk membantu perekonomian pada kondisi sosial masyarakat di suatu negara, kondisi sosial masyarakat di suatu negara merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan negara tersebut, selain itu dengan adanya suatu instansi lembaga keuangan berupa perbankan merupakan salah satu cara untuk dapat melihat bagaimana kondisi sosial masyarakat pada perekonomian.

Keberhasilan perbankan dalam mengelola keuangan dapat menjadi faktor yang membuktikan suatu negara tersebut mempunyai kondisi sosial masyarakat yang sejahtera, maju, dan terjamin perekonomiannya untuk masyarakat, selain itu dilihat juga dari kinerja para pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi faktor untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan tersebut (M Erwansyah, 2018). Perusahaan di suatu negara sangat banyak salah satunya pada perbankan di bidang perekonomian, perbankan terdiri dari swasta dan pemerintah yang bersaing untuk dapat memajukan perekonomian dan kondisi sosial masyarakat pada suatu negara, untuk hal itu bank mempunyai arti tersendiri sebagai badan usaha yang mempunyai wewenang menyalurkan uang, menyimpan uang, menerima simpanan, dan meminjamkan uang untuk membantu masyarakat dalam suatu negara tersebut agar kondisi sosial masyarakat dapat terjamin dan sejahtera (Fachreza, 2018). Selain itu bank juga berada di

daerah kota dan desa untuk memudahkan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan dalam melakukan transfer uang, penarikan uang, print buku tabungan, atau membantu ketika ada masalah melakukan transaksi keuangan.

Kehadiran bank sangat penting bagi kondisi sosial masyarakat pada bidang perekonomian makro, bank swasta dan pemerintah saling bersaing untuk dapat memajukan kesejahteraan perekonomian pada suatu negara dapat dilihat salah satunya dari bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut dalam melayani nasabah, serta membantu para nasabah ketika terdapat masalah dalam melakukan transaksi keuangan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu faktor yang berada pada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dapat mencapai tujuan perusahaan pada perbankan dalam mempertahankan persaingan, mendapatkan keuntungan di bidang perekonomian dalam mencapai kesejahteraan kondisi sosial masyarakat, kemajuan suatu negara, dan untuk mencapai stabilitas ekonomi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting untuk dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang berada pada sebuah instansi perbankan merupakan salah satu jasa yang menjadi persaingan untuk dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja serta meningkatnya mutu Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan tersebut, maka hal ini juga yang menjadi faktor dimana perusahaan tersebut bisa maju dan berkembang, serta dapat meningkatkan kualitas di dalam perusahaan itu sendiri, dapat bersaing dengan perusahaan lain dilihat dari Sumber Daya Manusia yang memiliki kompeten, dan dapat dipertanggung jawabkan kinerjanya. Pada suatu perusahaan bank yang berada di suatu daerah bisa dapat meningkat karena mempunyai kinerja karyawan bertanggung jawab serta pimpinan yang bisa memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawannya, perusahaan perbankan juga mempunyai kantor utama dan kantor cabang dimana memberikan kemudahan dalam melakukan proses untuk melayani para nasabah dalam melakukan transaksi, juga membantu kantor utama untuk terus dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, memajukan perekonomian pada kondisi sosial masyarakat, dan memajukan kondisi suatu negara agar tercapainya stabilisasi ekonomi.

Kinerja secara sederhana mempunyai pengertian yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting untuk dapat memajukan suatu perusahaan, dengan adanya kinerja karyawan yang berkompeten, mempunyai mutu, kualitas, serta semangat dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dan bertanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut secara tepat waktu, maka perusahaan tersebut bisa maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kondisi budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan hal yang harus diketahui nilai dan fungsinya oleh pimpinan dan seluruh karyawan agar mereka dapat menjalankan suatu pekerjaan seperti yang berada pada budaya organisasi di dalam perusahaan, dan bagaimana agar dapat bisa tercapainya visi dan misi perusahaan untuk dapat memajukan perusahaan tersebut, agar nilai dan fungsi dalam perusahaan dapat dijalankan oleh seluruh karyawan maka komponen yang diperlukan adalah memberikan suatu contoh yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan disertai adanya kinerja karyawan yang mempunyai mutu dan kualitas pada setiap karyawan agar budaya organisasi tersebut dapat tercapai dan para karyawan dapat bersaing untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain berkaitan dengan pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan, perusahaan juga harus berusaha dalam meningkatkan budaya organisasi tersebut, yaitu dengan memberikan fungsi pada budaya organisasi sebagai suatu peraturan yang mengikat kepada pimpinan dan karyawan, karena untuk dapat tercapainya visi dan misi budaya organisasi dalam perusahaan, dan agar tercapainya budaya organisasi yang baik. Dalam melakukan penerapan budaya organisasi yang dijalankan oleh pimpinan dan seluruh karyawan pada bank perlu adanya kerjasama yang baik agar budaya organisasi berhasil di jalankan oleh perusahaan, maka akan terciptanya pimpinan dan karyawan profesional, mempunyai kinerja dengan integritas yang tinggi, mutu kualitas kinerja yang dapat bersaing dengan perusahaan lain, dan dapat memajukan perusahaan tersebut agar membantu

perekonomian masyarakat. Hal ini merupakan sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, dan menjadi sasaran bagi perusahaan untuk mengupayakan keberhasilan yang akan dicapai untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menjalankan budaya organisasi tersebut.

Kompetensi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seseorang, kompetensi yaitu suatu kemampuan dalam melaksanakan, menjalankan, dan melakukan pekerjaan disertai dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan menjadi suatu hal yang dapat bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan mutu kualitas yang dapat bersaing baik secara internal di dalam perusahaan tersebut maupun dengan kinerja karyawan yang berada di perusahaan lain (Febrina. 2018). Sehingga kompetensi bukan hanya sekedar keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan tetapi juga pengetahuan yang harus ada pada setiap diri karyawan, dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan menjadi salah satu faktor yang unggul jika bersaing dengan kinerja karyawan di perusahaan lain.

Dengan adanya kompetensi di dalam diri karyawan pada perbankan membantu para karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan untuk dapat mencapai target dalam perusahaan tersebut seperti dalam melakukan pelayanan kepada para nasabah. Suatu kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan seperti keterampilan dan pengetahuan menjadi ciri-ciri bahwa karyawan tersebut memiliki suatu kinerja yang dapat mencapai tingkat profesional dalam bidang tertentu, merupakan hal yang unggul dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga memajukan perusahaan. Hal yang ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Untari (2014), Kompetensi merupakan keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf, atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (Dharma, 2013: 103). Maka suatu kompetensi dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, memiliki keunggulan untuk bersaing baik secara internal di dalam perusahaan tersebut ataupun dengan kinerja perusahaan yang lain, dan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk dapat mencapai target perusahaan dalam melayani para nasabah.

Dalam perusahaan faktor penempatan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa dengan lingkungan kerja yang memiliki suasana dan situasi kondusif dan nyaman akan memberikan ide-ide untuk karyawan agar mencari bagaimana meraih keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sama seperti yang dikatakan oleh (Sedarmayanti, 2011: 27) Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Yunanda (2012). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik maka juga akan menghasilkan kerja karyawan yang baik, tetapi bila kondisi lingkungannya buruk maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk keberhasilan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, suasana tenang, dan lingkungan kerja yang positif, maka kinerja karyawan akan terbawa dalam keadaan yang baik membuat kerja karyawan semakin meningkat dan dapat termotivasi agar bisa meraih tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemajuan untuk perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan

salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini semua anggota yang berada pada perbankan juga harus dapat bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman dan dapat bisa membuat para nasabah nyaman ketika melakukan transaksi, membuat hal yang lainnya dalam mengurus keuangan agar citra perusahaan tersebut dapat bisa mempunyai pengaruh yang membuat para nasabah juga nyaman ketika melakukan transaksi.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai target dalam pekerjaan agar dapat bisa memajukan perusahaan dan membantu para nasabah dalam melakukan transaksi keuangan. Selain itu bukan hanya dilihat dari kinerja karyawan melainkan juga dari bagaimana seorang pimpinan dapat mematuhi dan memberikan contoh kepada karyawannya mengenai pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan, kompetensi dalam memberikan kinerja yang baik, dan menjaga serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman agar dapat bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank BJB, Tbk. Kantor Cabang Depok dengan melakukan wawancara pada Supervisor dengan Bapak Rio Hutomo dan pada beberapa karyawan, ditemukan bahwa masalah yang ada di perusahaan yaitu terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut kurang berjalan dengan baik seperti pencapaian hasil lebih penting daripada proses, manajemen kurang memperhatikan hal-hal kecil dalam kinerja karyawan, dan kondisi lingkungan kerja yang menjadi perhatian dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja PT. Bank BJB, Tbk. Kantor Cabang Depok. Sehingga dalam skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Bjb Tbk. Kantor Cabang Depok”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pokok yang ada sesuai dengan latar belakang masalah di atas bagaimana pengaruh yang terjadi diakibatkan oleh budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Depok. Permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok?
4. Apakah terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

Bagian ini menjelaskan manfaat penelitian dan kontribusi penelitian yang dilakukan bagi beberapa pihak, manfaat yang dapat diperoleh bagi penelitian ini adalah:

1. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, dan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai suatu ilmu pengetahuan mengenai pengaruh yang terjadi pada kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk mengatasi pengaruh yang akan terjadi dalam kinerja karyawan terkait dengan pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan