

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dilimpahkan akal, pikiran perasaan dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Seluruh sumber daya tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan sangat penting karena jika kinerja karyawan kurang baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Otista, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Karyawan yang berkualitas bagi Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Otista adalah aset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pentingnya kinerja di dalam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Otista untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank BRI Cabang Otista, kinerja karyawan Bank BRI Cabang Otista berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Bank BRI Cabang Otista, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Bank BRI Cabang Otista. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak karyawan yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir.

Data penilaian kinerja karyawan Bank BRI Cabang Otista dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Otista Periode 2018-2020

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	8	15,69	6	10,91	4	6,67
6,8 - 8,4	Baik	24	47,06	27	49,09	32	53,33
5,2 - 6,7	Cukup Baik	16	31,37	19	34,55	22	36,67
3,6 - 5,1	Kurang Baik	2	3,92	1	1,82	1	1,67
< 3,5	Tidak Baik	1	1,96	2	3,64	1	1,67
Jumlah Karyawan		51	100,00	55	100,00	60	100,00

Sumber: Bank BRI Cabang Otista (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BRI Cabang Otista mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2018 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 8 orang atau sekitar 15,69% dari 51 orang karyawan, kemudian di tahun 2019 menurun menjadi 10,91% dari 55 orang karyawan dan di tahun 2020 kembali menurun menjadi 6,67% dari 60 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2018 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 31,37% karyawan dan kemudian naik di tahun 2019 menjadi

34,55% dan di tahun 2020 jumlah karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 36,67%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan Bank BRI Cabang Otista. Target yang ditetapkan Bank BRI Cabang Otista adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini Bank BRI Cabang Otista membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:34) terdapat faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh budaya organisasi yang masih rendah. Menurut Wardiah (2016:196), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Budaya organisasi memiliki peranan yang berkesinambungan dengan kepuasan kerja. Apabila persepsi karyawan ataupun anggota dalam organisasi atau perusahaan terhadap budaya dalam suatu organisasi itu dianggap baik, maka karyawan akan merasa puas berada dalam lingkup organisasi tersebut dan tercapainya kepuasan kerja yang diinginkan. Namun sebaliknya, apabila persepsi karyawan dalam budaya yang ada di organisasi tersebut kurang baik, maka karyawan berpotensi merasa tidak puas akan pekerjaannya dan berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Adapun nilai-nilai dalam budaya organisasi dari Bank BRI Cabang Otista yang mencerminkan 5 (Lima) Nilai Semangat Kerja Bank. Nilai-nilai pokok ini

telah disetujui oleh Direksi melalui Surat Keputusan Nokep: S-16-DIRISSISDM104199 tanggal 26 April 1999. Semua insan Bank diharuskan bertindak sesuai nilai-nilai pokok tersebut dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2. Budaya Organisasi Bank BRI Cabang Otista

No	Nilai Budaya Organisasi	Perilaku Utama
1	Integritas	Meliputi bertakwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku.
2	Profesionalisme	Meliputi bertanggung jawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan.
3	Kepuasan Nasabah	Meliputi memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi mutakhir.
4	Keteladanan	Meliputi memberikan panutan yang dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar. Karena itu kami tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan.
5	Penghargaan pada Sumber Daya Manusia	Meliputi merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas; kami memperlakukan pekerja berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan rasa saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dengan mengernbangkan sikap kerjasama dan kemitraan; kami memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasarna tirn yang rnciptakan sinergi untuk kepentingan Bank.

Sumber: Surat Keputusan Nokep: S-16- DIRISSISDM104199

Berikut adalah data tingkat implementasi budaya organisasi Bank BRI Cabang Otista Periode 2018 - 2020 dalam Gambar 1.1 di bawah ini:



Sumber : Bank BRI Cabang Otista (2021)

Gambar 1.1 Implementasi Budaya Organisasi Bank BRI Cabang Otista

Berdasarkan data yang disajikan dalam Gambar 1.1 diketahui bahwa terdapat 5 (lima) nilai budaya organisasi pada BRI Cabang Otista, yaitu integritas, Professionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan pada sumber daya manusia. Terdapat 2 (dua) nilai budaya organisasi pada BRI Cabang Otista yang belum mencapai target yang diharapkan perusahaan 100%, yaitu integritas sebesar 92% di tahun 2020, dan penghargaan pada sumber daya manusia dimana pada tahun 2018 sebesar 96%, pada tahun 2019 sebesar 98% dan pada tahun 2020 sebesar 88% masih dibawah target 100%.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam instansi dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Kinerja berkaitan dengan komitmen karyawan dapat terlihat dari bagaimana karyawan memberikan dedikasinya kepada perusahaan dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tetap dipertahankan oleh perusahaan. Menurut Robbin dan Judge (2016:165), komitmen

organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana pegawai bepihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2016:165) seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran. Berikut tabel ketidakhadiran karyawan Bank BRI Cabang Otista tahun 2018-2020.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Bank BRI Cabang Otista

Tahun	Jml Karyawan	Alasan Tidak Hadir				Jmlh Hari Absen
		Ijin	Alfa	Sakit	Terlambat	
2018	51	8	7	4	12	31
2019	55	9	11	8	8	36
2020	60	7	22	5	13	47

Sumber : Bank BRI Cabang Otista (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan tiap tahun. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 31 orang, pada tahun 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 36 orang dan Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang tidak hadir juga mengalami peningkatan menjadi 47 orang. Peningkatan jumlah ketidakhadiran dapat mengganggu kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Bank BRI Cabang Otista, terdapat permasalahan pada komitmen organisasional sehingga mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Priansa (2016:236) mengemukakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan pada organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis akan meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Otista”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Otista?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Otista?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Otista?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Otista.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Otista.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Unit Cabang Otista.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Peneliti ini dapat memberikan kontribusi berupa media pembelajaran untuk memecahkan masalah secara ilmiah yang khususnya mengenai nilai perusahaan serta sebagai dokumen untuk pembaca sehingga dapat memberikan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM.

2. Bagi Peneliti

Manfaat dari penelitian ini bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan literatur maupun referensi tambahan bagi pembaca atau peneliti lain yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai sumber daya manusia dan sebagai ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan maupun pengalaman.

4. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan khususnya mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi dan organisasi pembelajar. Di harapkan juga penelitian ini mampu dijadikan ukuran dalam pengembangan kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Otista