

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan yang sangat penting bagi penunjang sistem perekonomian dalam suatu negara adalah lembaga perbankan. Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara, banyak roda-roda perekonomian terutama di gerakkan oleh perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbankan di Indonesia memegang peranan yang teramat penting, terlebih negara Indonesia termasuk negara yang sedang membangun di segala sektor. Dalam masyarakat, bank sangat penting bagi kondisi sosial dan juga untuk perekonomian makro. Bank tanpa adanya Sumber Daya Manusia, tidak akan bisa berjalan dengan efektif dan baik. Sumber Daya Manusia bisa disebut juga dengan kegiatan yang mengelola kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, sampai dengan penilaian prestasi kerja. Manajemen menurut (Elbadiansyah, 2019) adalah suatu proses dimana perusahaan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, sebagai sumber penggerak, dan pemikir.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting untuk dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Kunci dan keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia untuk menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut (Umam, 2018) Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Karyawan, dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan mewujudkan harapan yang diinginkan semua pihak terutama masyarakat yang telah

mempercayai bank BRI dalam mengatur transaksi keuangannya. Dalam meningkatkan dan mendorong perekonomian dan pembangunan di berbagai bidang maka sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja karyawan menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan perekonomian. Secara umum mutu sebuah bank yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Nadhiroh, 2019). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja yang dimana pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja terdiri antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Karyawan pun harus memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh nasabah Bank BRI, dan dalam pekerjaan harus saling menghargai perbedaan pendapat dari masing-masing individu di dalam organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu melalui penciptaan budaya organisasi yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.

Dalam bank, budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin bank, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Budaya organisasi dibank juga harus mempunyai aturan yang terkait tentang kinerja karyawan, seperti contohnya perilaku yang mencerminkan bagaimana bisa menghargai satu sama lain, tidak adanya membeda-bedakan. Kerja sama tim didalam suatu organisasi sangat penting, dengan adanya kerja sama tim karyawan dapat memberikan performa yang lebih baik. Menurut (Chaerudin, 2018) Budaya organisasi dapat diartikan dengan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara para anggotanya dalam toleransi resiko.

Jika suatu budaya organisasi kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat baik dan positif terhadap perilaku pekerja. Bank juga harus berusaha dalam meningkatkan budaya organisasi, yaitu dengan cara meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Oleh karna itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek yang paling mendasar yaitu dari kinerja organisasi (Sucipto et al., 2019). Selain budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan yang di dapatkan dari kompetensi adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Kompetensi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seseorang, Kompetensi memiliki arti kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap ditempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang perlu diterapkan oleh perusahaan. Jadi kompetensi bukan hanya sekedar pengetahuan melainkan juga keterampilan yang harus dimiliki setiap pekerja, oleh karna itu Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede mengadakan pelatihan dan *training* untuk setiap karyawan agar kompetensi di Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede meningkat. Dengan di adakannya pelatihan dan *training* karyawan dapat memberikan performa yang lebih baik bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan agar menghasilkan pegawai, pemimpin dan pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal. kompetensi dapat disebut sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkat kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam bank itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dalam bank, faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan praktis akan memberikan ide bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, ini konsisten dengan apa yang dinyatakan (Yunanda, 2017). Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik, itu juga akan menghasilkan karyawan yang baik. Tetapi jika keadaan lingkungannya buruk, itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif maka kinerja karyawan dapat dilakukan dalam kondisi yang baik, agar dapat meningkatkan dan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Kebersihan pun tidak kalah penting untuk lingkungan kerja, karena kebersihan adalah sesuatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat berkonsentrasi akan pekerjaannya dan membuat lingkungan kerja nyaman. Lingkungan kerja pun perlu pencahayaan yang memadai karena pencahayaan mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, kalau pencahayaan minim dapat membuat karyawan menjadi kurang nyaman dan memberikan kesan yang tidak baik, Tidak perlu banyak pencahayaan hanya perlu membuat lingkungan kerja tersebut menjadi nyaman.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah utama yang ada sesuai dengan latar belakang masalah diatas bagaimana pengaruh yang terjadi disebabkan oleh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede?

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 Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagian ini menjelaskan manfaat penelitian dan kontribusi penelitian yang dilakukan bagi beberapa pihak, manfaat yang 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, sebagai salah satu 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 lapangan.