

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Rakyat Indonesia merupakan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dan juga menjadi salah satu perusahaan BUMN. Hadirnya bank BRI memberikan banyak manfaat kepada masyarakat untuk bisa hidup menjadi lebih baik dari sisi finansial. Adapun permasalahan yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia adalah cukup rendahnya prestasi kerja karyawan pada tahun 2019-2021 seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Bank Rakyat Indonesian padang
Tahun 2021

Bulan	Absensi				
	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Terlambat	Sakit
Januari	90	3	9	13	2
Februari	90	9	8	15	-
Maret	90	6	3	16	3
April	90	8	3	10	-
Mei	90	3	4	18	5
Juni	90	1	7	23	2
Juli	90	3	4	12	-
Agustus	90	8	3	12	-
September	90	10	2	15	-
Oktober	90	3	6	12	3
November	90	3	2	18	4
Desember	90	3	3	21	2

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Padang, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021 berflutuaksi. Dari data tersebut terlihat tingginya angka ketidakhadiran karyawan ditunjukkan karena kurangnta kesadaran akan disiplin kerja, berdasarkan

hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Selain itu banyaknya karyawan yang terlambat hal ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah karyawan dengan tempat ia bekerja yang sangat jauh, dan waktu toleransi yang diberikan pun sedikit yaitu 5 menit saja. Hal ini dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan karyawan mengenai peraturan yang diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan BRI cenderung terjadi penurunan dalam 3 tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa. Dalam tiga tahun terakhir tersebut hanya pada tahun 2019 ada 20 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria sempurna, sedangkan pada kriteria kurang dan kurang sekali mengalami peningkatan. Selain itu, permasalahan yang terjadi mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan tugas. Kemudian, realita yang terjadi cenderung karyawan sering mengabaikan dalam masalah penilaian prestasi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagai karyawan mereka hanya bekerja dengan tujuan hanya mendapat penghasilan dan tanpa memikirkan untuk naik jabatan yang lebih baik karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan. Prestasi kerja karyawan yang rendah ini dipengaruhi oleh *self actualization*, *soft skill* dan kemampuan kerja.

Sedarmayanti, 2017 Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Sutrisno, 2017 Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk tujuan organisasi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja rendah akan sangat sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Hasibuan, 2017, aktualisasi diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut P. S. dan T. A. J. Robbins, 2017. Dalam

teori hierarki kebutuhan Maslow aktualisasi diri berada di tingkat kelima. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seorang yang memiliki kontribusi penting atas suatu perusahaan. Di dalam sebuah organisasi, setiap karyawan perlu memiliki aktualisasi diri, dimana karyawan bekerja dan melaksanakan tanggung jawab dengan kesadaran mereka, dengan panggilan hati dan keinginan melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya semata-mata bukan untuk mencari keuntungan, menarik perhatian atasnya, namun lebih kepada pembuktian. Setiap karyawan memiliki potensi untuk mencapai aktualisasi diri tersebut, sebab hal ini merupakan kebutuhan intrinsik manusia. Namun terkadang karyawan sulit mencapai tingkat aktualisasi diri karena sebagian dari mereka sulit menyadari akan kebutuhan hakikat dirinya sendiri. Padahal mereka memiliki kapasitas untuk tumbuh, berkembang dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Sehingga yang harus digaris bawahi disini adalah seberapa besar perusahaan atau organisasi mampu mendorong para karyawannya untuk mengaktualisasi diri sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa karyawan kurang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam perusahaan seperti memberikan saran dan ide sehingga karyawan yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berprestasi dalam perusahaan.

Magdalena, 2022 menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja, Leni, 2022 menyatakan bahwa

aktualisasi diri terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja dan penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sofyan et al., 2020 bahwa aktualisasi diri terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja

Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *soft skill*. *Soft skills* adalah keterampilan dasar atau disebut dengan *micro-social skills*. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual Elfindri, 2020. *Soft skill* bersifat *invesible* sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera *soft skills* seseorang misalnya, kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin. *Soft skills* juga bisa dikatakan sebagai keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dalam bekerja sama dalam sebuah kelompok. Robbins 2019 menyebutkan ada sembilan *soft skills* yang paling dicari oleh perusahaan yaitu komunikasi, kesopanan, fleksibilitas kemampuan interpersonal, sikap positif, profesionalisme, etika, kerja sama dalam tim dan tanggung jawab. Semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja.

Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa untuk meningkatkan prestasi karyawan, pimpinan Bank Rakyat Indonesia sering mengadakan pelatihan *soft skill* seperti melatih karyawan dalam merekrut nasabah, melatih karyawan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, bertanggung jawab dan melatih karyawan untuk bersikap jujur, Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatnya *soft skill* karyawan ini akan meningkatkan prestasi karyawan juga sedangkan jika *soft skill* dalam perusahaan rendah itu maka prestasi kerja akan menurun sehingga ini akan mempengaruhi perubahan laba perusahaan tersebut, namun pelatihan ini belum terlaksana dengan baik sehingga karyawan kurang biasa mengasah kemampuan mereka dalam bekerja.

Kemudian kemampuan juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan P. S. dan T. A. J. Robbins, 2017. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan

Mangkunegara, 2017. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. Jika kemampuan kerja karyawan kurang maka akan berdampak negatif dengan kinerjanya sehingga akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan bahwa perusahaan salah dalam memilih karyawan atau bisa disebut karyawan tersebut menempati posisi/jabatan yang tidak cocok dalam perusahaannya sehingga harus melaksanakan pelatihan kembali dan hal tersebut akan mengakibatkan penambahan pengeluaran perusahaan. Hal seperti itu tentunya tidak boleh terjadi Sehingga perusahaan wajib merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan dalam proses perekrutan selain itu masih banyak karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman yang bagus di Bank Rakyat Indonesia sehingga mengakibatkan karyawan kurang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh G Ratuela et al., 2022 menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat *soft skill* terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja, sedangkan Sofyan et al., 2020 menyatakan bahwa *soft skill* terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja dan hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh

Rakata, 2022 bahwa *soft skill* terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja.

Kemudian kemampuan juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan P. S. dan T. A. J. Robbins, 2017. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan Mangkunegara, 2017. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. Jika kemampuan kerja karyawan kurang maka akan berdampak negatif dengan kinerjanya sehingga akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan bahwa perusahaan salah dalam memilih karyawan atau bisa disebut karyawan tersebut menempati posisi/jabatan yang tidak cocok dalam perusahaannya sehingga harus melaksanakan

pelatihan kembali dan hal tersebut akan mengakibatkan penambahan pengeluaran perusahaan. Hal seperti itu tentunya tidak boleh terjadi Sehingga perusahaan wajib merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan dalam proses perekrutan selain itu masih banyak karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman yang bagus di Bank Rakyat Indonesia sehingga mengakibatkan karyawan kurang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakata, 2022 menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Mutholib & Risnadi, 2022 menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mutholib & Risnadi, 2022 bahwa kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Self Actualization*, *Soft skill* dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BRI pusat Jl.bagindon Aziz bank rakyat Indonesia padang**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka ada beberapa identifikasi masalah yang dapat diambil:

1. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun.
2. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja rendah akan sangat sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan
3. Adapun permasalahan yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia adalah cukup rendahnya prestasi kerja karyawan pada tahun 2019-2021
4. Penilaian prestasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cenderung terjadi penurunan dalam 3 tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa
5. Permasalahan yang terjadi mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan tugas
6. Penurunan prestasi kerja disebabkan karena karyawan sering mengabaikan penilaian prestasi kerja
7. Karyawan terkadang sulit mencapai tingkat aktualisasi diri karena sebagian dari mereka sulit menyadari akan kebutuhan hakikat dirinya sendiri
8. Adanya karyawan kurang dapat mengaktualisasikan dirinya dalam perusahaan seperti memberikan saran dan ide sehingga karyawan yang mempunyai potensi kurang dapat menggunakan kemampuan dan berprestasi dalam perusahaan

9. Rendah kemampuan keterampilan umum yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja
10. Keterampilan umum dalam perusahaan rendah yang rendah mengakibatkan prestasi kerja akan menurun sehingga ini akan mempengaruhi perubahan laba perusahaan tersebut

1.3 Batasan Masalah

Menghindari luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan ini pada faktor-faktor yang mempengaruhi yang menjadi variabel bebas pada penelitian yakni pengaruh *self actualization*, *soft skill*, dan kemampuan kerja. Objek penelitian adalah BRI Pusat Jl. Bagindo Aziz Chan Bank rakyat Indonesia Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Self Actualization* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BRI pusat Jl. bagindo Aziz chan Bank Rakyat Indonesia Padang?
2. Bagaimana pengaruh *Soft Skills* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BRI Pasut Jl. bagindo Aziz Chan Bank Rakyat Indonesia Padang?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BRI pusat Jl. bagindo Aziz chan Bank Rakyat Indonesia Padang?
4. Bagaimana pengaruh *Self Actualization*, *Soft Skills* dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BRI pusat Jl. bagindo Aziz Bank Rakyat Indonesia Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Pengaruh *Self Actualization* terhadap Prestasi kerja karyawan pada BRI Pusat Jl Bagindo Aziz chan Padang Bank Rakyat Indonesia Padang
2. Pengaruh *Soft Skills* terhadap Prestasi kerja karyawan pada BRI Pusat Jl Bagindo Aziz bank rakyat Indonesia Padang
3. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada BRI Pusat Jl.bagindo Aziz Chan Padang Bank Rakyat Indonesia Padang
4. Pengaruh *Self Actualization, Soft Skills* dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada BRI pusat Jl.bagindo Aziz Chan Bank Rakyat Indonesia Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia

2. Bagi Peneliti

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “ YPTK” Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan dan dukungan konsep dalam melakukan penelitian yang relevan dan juga untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat dibangku kuliah dalam dunia kerja dan bahan pustaka penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI, TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Landasan ini didasari oleh teori yang relevan sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, atau seperangkat definisi, konsep dan proporsi yang telah disusun secara sistematis tentang variabel-variabel dalam