

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karena perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Lusri, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Menurut (Munawirsyah, 2018) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antarlain: motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepribadian. Pada

penelitian ini penulis akan membahas mengenai 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berupa motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Menurut **(Farizki & Wahyuati, 2017)** motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Menurut **(Arda, 2017)** Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Hamdani & Zulfikar, 2017)**, yaitu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi. (Amanda et al., 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi. Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal- hal yang rinci.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Proses terbentuknya budaya organisasi dimulai dari munculnya gagasan- gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari manapun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan . Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja menurut **(Lestary & Chaniago, 2017)** adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Mamesah et al., 2019).

Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Widyasari et al., 2017). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja. Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Rismawati (Fiernaningsih, 2017) terdapat kepribadian dalam dan luar: Kepribadian Dalam adalah pengembangan diri yang berakar dari sifat-sifat pribadi yang dipunyai manusia sejak dilahirkan. Pengembangan kepribadian dalam sangat dipengaruhi oleh bagaimana dia diasuh dan dibesarkan, oleh

lingkungan di mana dia dibesarkan, oleh pendidikan, pergaulan dan sebagainya. Kepribadian Luar (*Your outter-Self*) Kepribadian luar seseorang tidak kalah pentingnya dari kepribadian dalam, karena hal itulah yang pertama kali dilihat orang lain, sehingga akan menimbulkan kesan atau persepsi tertentu. Kepribadian Luar (*Your outter-Self*) yaitu seseorang tidak kalah pentingnya dari kepribadian dalam, karena hal itulah yang pertama kali dilihat orang lain, sehingga akan menimbulkan kesan atau persepsi tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Gusti et al., 2021**) yang berjudul Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. Analisis yang digunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil ini human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Human relation dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi pengaruh sebesar.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Fathoni, 2019**) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten lamongan. Metode yang digunakan deskripsi kuantitatif. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

secarasimultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank unit BRI Pucuk Lamongan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Tarjo, 2019**) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Astria, 2018**) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan,

Penelitian yang dilakukan oleh (**Erwina & Suprihadi, 2017**) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dan pengoperasian perhitungannya menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Hamdani & Zulfikar, 2017**) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian Hasil penelitian ini melalui uji analisis regresi linier sederhana bahwa variabel X

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena variabel memiliki t tabel lebih dari t hitung yaitu 4113 dan t tabel sebesar 1,995. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Hanafi & Yohana, 2017**) yang berjudul Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Metode yang digunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Lestary & Chaniago, 2017**) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Mamesah et al., 2019**) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widyasari et al., 2017) yang berjudul Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi: analisis pada perusahaan peternakan di Jawa Tengah dan daerah istimewa Yogyakarta. Metode analisis regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan dalam rangka pengembangan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak Bank BRI Cabang Mukomuko, didapatkan beberapa fenomena yang terjadi di Bank BRI Cabang Mukomuko tentang masih rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan, rendahnya budaya organisasi, lingkungan kerja yang kurang baik, dan masih adanya kepribadian karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang terlambat, alpha, izin dan sakit.

Berikut tabel absensi karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko :

Table 1.1 Absensi Karyawan Pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	40	32	6	-	1	1
Februari	40	35	5	-	-	-
Maret	40	37	2	1	-	-
April	40	38	1	-	1	-
Mei	40	35	5	-	-	-
Juni	40	32	6	-	1	1
Juli	40	34	4	1	1	-
Agustus	40	32	6	-	-	2

September	40	37	2	1	-	-
Oktober	40	38	1	-	1	-
November	40	38	1	-	-	1
Desember	40	36	3	-	-	1

Sumber :Bank BRI Cabang Mukomuko

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu bulan Januari 32 orang, terlambat 6 orang, yang izin 1 orang dan sakit 1 orang, kemudian pada bulan Februari hadir tepat waktu 35 orang, dan terlambat 5 orang,lalu pada bulan Maret hadir tepat waktu 37 orang, terlambat 2 orang, dan alpha 1 orang, kemudian pada bulan April hadir tepat waktu 38 orang,terlambat 1 orang,dan izin 1 orang, pada bulan Mei hadir tepat waktu 35 orang,dan terlambat 5 orang, pada bulan Juni hadir tepat waktu 32 orang, terlambat 6 orang,izin 1 orang,dan sakit 1 orang, bulan Juli hadir tepat waktu 34 orang, terlambat 4 orang, alpa 1 orang, dan izin 1 orang, bulan Agustus hadir tepat waktu 32 orang, terlambat 6 orang, dan sakit 2 orang, bulan September hadir tepat waktu 37 orang, terlambat 2 orang,dan alpha 1 orang, bulan Oktober hadir tepat waktu 38 orang, terlambat 1 orang,dan izin 1 orang, bulan November hadir tepat waktu 38 orang, terlambat 1 orang,dan sakit 1 orang, bulan Desember hadir tepat waktu 36 orang, terlambat 3 orang,dan sakit 1 orang.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember 2021. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi kerja karyawan, budaya organisasi yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi lingkungan kerja yang kurang baik,dan masih adanya

kepribadian karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap Bank BRI Cabang Mukomuko”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko masih kurang akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Tidak semua karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko mampu menjalankan budaya organisasi dengan baik.
3. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik pada Bank BRI Cabang Mukomuko.
4. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja pada Bank BRI Cabang Mukomuko akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
5. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja organisasi yang semakin menurun.

6. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, pimpinan dan karyawan, karyawan dan pelanggan pada Bank BRI Cabang Mukomuko akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
7. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan kinerja karyawan menurun pada Bank BRI Cabang Mukomuko.
8. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan pada Bank BRI Cabang Mukomuko.
9. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan Bank BRI Cabang Mukomuko.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepribadian (X4) sebagai variabel bebas dan kemudian Kinerja Karyawan (Y) Sebagai variabel terikat pada karyawan Bank BRI Cabang Mukomuko

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021 ?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021 ?

3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021 ?
4. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021 ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepribadian secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021 ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepribadian secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Mukomuko Tahun 2021.

1.6. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut, maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap Bank BRI Cabang Mukomuko.

2. Bagi Bank BRI Cabang Mukomuko

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Bank BRI Cabang Mukomuko, khususnya mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap Bank BRI Cabang Mukomuko.

3. Bagi Akademis

Mampu memberikan referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Juga diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Karyawan.