

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan karena karyawan perlu dipicu kinerjanya mengingat sumber daya manusia (SDM) lah yang mengatur atau mengelola sumber daya lainnya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai pegawai dalam mengembang tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan dalam Hamali (2016:98) kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator sesuatu pekerjaan atau sesuatu profesi dalam waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu (1) Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. (2) Pengetahuan yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. (3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. (4) Kepribadian yaitu kepribadian atau karakter

yang dimiliki seseorang. (5) Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. (6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. (7) Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau gaya seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. (8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. (9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. (10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. (11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. (12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. (13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : (1) Kualitas kerja yaitu suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi atau melebihi harapan.

Sedangkan Menurut Geraldino A (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya yaitu (1) Sediaan kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi. (2) Sediaan sarana dan prasarana merupakan sebuah fasilitas untuk

menunjang terselenggaranya suatu proses kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan prasarana, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi.

Menurut oleh Pasolog (2013) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Kualitas Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan.

Menurut Ikhsan (2013:3) Manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja lembaga. Manajemen sarana dan prasarana merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Ivanco dalam Hamali (2016:131) Motivasi Kerja adalah sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi instrinsik maupun ekstrinsik.

Menurut Schein dalam Adama (2014) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok

tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolaan Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (TKP PNPM-MP) PNPM-MP Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TPK PNPM-MP Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Asna Manullang (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pramugolf Pada Rancamaya Golf & Country Club Bogor”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh positif sarana prasarana terhadap kinerja pramugolf pada Rancamaya Golf & Country Club Bogor.

Pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kadek Fajar Andika Karma (2016), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT BANK Pembangunan Daerah Bali cabang Bandung” . hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Bandung.. Dan

Terdapat pengaruh positif motivasi pada kinerja karyawan di PT BankPembangunan Daerah Bali Cabang Bandung.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah bidang usaha salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Penelitian ini dilakukan pada salah satu karyawan bagian asuransi jiwa kredit di PT.BRI kantor cabang pasaman barat.

Tabel 1.1

**Posisi Target dan Realisasi Menghimpun Dana PT.BRI (persero) Tbk
Kantor Cabang Pasaman Barat Tahun 2015-2019**

Tahun	Posisi Target	Realisasi	% Pencapaian
2015	Rp. 145.526.000.000	Rp. 156.970.000.000	108 %
2016	Rp.170.547.000.000	Rp. 149.974.000.000	88 %
2017	Rp. 242.177.000.000	Rp. 186.367.000.000	77 %
2018	Rp. 241.341.000.000	Rp. 167.809.000.000	70 %
2019	Rp. 217.156.000.000	Rp. 153.854.000.000	71 %

Sumber : PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat 2019

Tabel 1.1 menunjukkan Posisi Target dan Realisasi Menghimpun Dana PT.BRI (persero) Tbk Kantor Cabang Pasaman Barat tahun 2015-2019. Pada tahun 2015 posisi target Rp.145.526000.000 dengan realisasi Rp. 156.970.000.000 yang pencapaiannya 108% ini menunjukkan bahwa posisi target sudah sangat baik. Tahun 2016 posisi target Rp. 170.547.000.000 dengan realisasi Rp. 149.974.000.000 yang pencapaiannya 88 % sedangkan yang tidak tercapai sebanyak 12%. Sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan lagi dengan posisi target Rp. 242.177.000.000 dengan realisasi Rp. 186.367.000.000 yang pencapaiannya 77 % yang tidak tercapai sebanyak 23%. Tahun 2018 posisi target Rp. 241.341.000.000 dengan target Rp. 167.809.000.000 yang pencapaiannya 70% yang tidak tercapai sebanyak 30 %. Pada tahun 2019 masih belum tercapai dengan posisi target Rp. 217.159.000.000 dengan realisasi Rp. 153.854.000.000 yang pencapaiannya 71 % yang tidak tercapai sebanyak 29 %.

Dari tabel tersebut diatas terlihat berarti kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI (persero) Tbk Kantor Cabang Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kualitas Sumber Daya Manusia masih rendah
2. Sarana dan prasarana masih kurang
3. Motivasi karyawan masih rendah
4. Budaya organisasi yang masih rendah terhadap perusahaan
5. Penempatan karyawan kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki
6. Berat dan ringannya pekerjaan yang diterima karyawan masih kurang tepat
7. Suasana dan lingkungan kerja kurang kondusif
8. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan masih rendah
9. Balas jasa yang diterima kurang adil dan kurang layak
10. Kurang disiplinnya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan diatas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai X1, Sarana dan Prasarana sebagai X2, Motivasi kerja sebagai X3, dan Budaya Organisasi sebagai X4, sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

1.4 Rumusan Masalah

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Bagaimanakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BRI (persero) Kantor Cabang Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?
4. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?
5. Bagaimanakah Kualitas SDM, Sarana dan Prasarana, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap kinerja karyawan PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Bank PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?

4. Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.BRI (persero) tbk Kantor Cabang Pasaman Barat?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman, serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan. Disamping itu, penelitian ini ditunjukkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

2. Bagi akademik

Menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan sarana prasarana, motivasi kerja, dan budaya orgnisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi.