

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Perkembangan dan Pertumbuhan dunia bisnis di era globalisasi saat ini sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, semakin banyak kinerja karyawan yang telah menjadi faktor kunci dalam kesuksesan dan kelangsungan Perusahaan, yang dapat melahirkan berbagai konsep dan pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya (Busro, 2019). Orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik, artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain (Fahmi, 2009). Berbagai pemahaman tersebut telah membentuk dan mendorong penguatan konsep manajemen sumber daya manusia secara lebih kokoh dan berkarakter.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterlampiran, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal dan bahan yang memadai dalam sebuah organisasi tidak bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. ialah salah satu perusahaan sektor ekonomi yang menyediakan jasa atau produk yang sifatnya finansial di Indonesia, hal itu dapat terjadi akibat proses manajerial yang terstruktur, penjaminan mutu dan kualitas pelayanan yang tinggi, serta komitmen pegawai/karyawan dalam mencapai visi misi perusahaan/organisasi. Sesuai dengan visi misi bank BNI sendiri yaitu “Menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan”.

PT. Bank Negara Indonesia (BNI) 46 Persero Tbk. merupakan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996, berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946 bahwa PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (selanjutnya disebut “BNI” atau “Bank”

atau “Perseroan”). Selanjutnya, berdasarkan, Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946,” dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara.

PT Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. khususnya Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Gambir mengalami berbagai hambatan terkait dengan kinerja. Dimulai pada kuartal-III tahun 2020, dimana beberapa pegawai mesti memberikan pelayanan secara online terhadap nasabah dengan memanfaatkan teknologi digitalisasi atau biasa disebut dengan E-office. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan baik dari pemerintah maupun instansi itu sendiri dalam rangka penanganan pandemi Covid-19. Ditengah pandemic covid-19 ini memberikan dampak yang cukup signifikan di seluruh dunia. Terkhususnya di Indonesia, yang dikutip dari Kontan.co.id bahwa hasil survey mengemukakan, sebanyak 30 persen perusahaan yang terdampak covid-19 selama enam bulan terakhir yang umumnya sangat merugi bagi perusahaan tersebut.

Berikut data Penilaian Kinerja Karyawan pada Tabel 1.1 dalam Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk, sebagai acuan dalam melihat penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan

| No | Indikator Penilaian | Target | Tahun | | |
|-------|---------------------|--------|-------|------|------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Kepemimpinan | 100% | 75% | 90% | 95% |
| 2 | Waktu Kerja | 100% | 80% | 85% | 90% |
| 3 | Kerja Sama | 100% | 75% | 85% | 90% |
| 4 | Kualitas Kerja | 100% | 80% | 85% | 90% |
| 5 | Absensi Kehadiran | 100% | 90% | 85% | 95% |
| Total | | 100% | 85% | 90% | 95% |

Sumber : Data sudah diolah PT. Bank Negara Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 1.1 presentase kinerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk menunjukkan tahun 2020 memiliki presentase 85% pada tahun 2021 presentase kinerja karyawan mengalami kenaikan menjadi 90% dan tahun 2022 presentase kinerja karyawan kembali naik menjadi 95%. Berdasarkan data kinerja di atas, maka dapat diketahui secara general kinerja karyawan masih dikatakan belum optimal.

Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi- fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Ghazali, 2016). Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi (Gefen, 2004). Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Memberikan Pelatihan kepada Karyawan agar lebih semangat dan dapat mengembangkan soft skill dalam menjalankan Tugasnya serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam suatu organisasi peran bagi human resource menjadi penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga kerja yang berkualitas, karena itu bagian sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Ini seperti yang dikemukakan oleh (Malayu S.P Hasibuan) bahwa, “Perencanaan Sumber Daya Manusia atau Human Resource Planning merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen Sumber Daya Manusia.” Sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya. Sehingga merencanakan pengembangan kualitas para pegawai artinya organisasi tersebut berusaha membangun dan menciptakan suatu kekuatan bersinergi dalam satu kerangka yaitu organisasi manajemen yang berkinerja.

Selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan juga bisa disebabkan oleh faktor fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017).

Ketenagakerjaan ialah aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup aspek sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting pembangunan ekonomi adalah menyediakan kesempatan kerja yang cukup untuk mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Menurut UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Keberadaan Jaminan Sosial Bagi Pekerja: “Jaminan sosial bagi pekerja adalah pemberian imbalan dalam bentuk uang untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang, yang dimaksudkan untuk melindungi

masyarakat.” Pelayanan dapat memburuk akibat kejadian yang dialami pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, melahirkan, hari tua, kematian, dan lain-lain. “Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan memberikan rasa aman dan tenteram kepada para pekerja, dan peran angkatan kerja dalam pembangunan suatu negara semakin meningkat, dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapi oleh para pekerja.

Motivasi selalu menjadi faktor terpenting didalam efektifitas kerja karyawannya, karena motivasi bisa membuat suatu dorongan pada perusahaan menjadi efektif dan efisien. Pada intinya, tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menumbuhkan gairah kerja karyawan, serta menjamin kestabilan dan loyalitas tenaga kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan riset atau penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020)

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggibisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat (Katiandagho, 2014).

Kepuasan merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu mental kerja yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif, dan kesesuaian pribadi terhadap pekerjaan tersebut. Segala upaya peningkatankerja yang dilakukan oleh organisasi dengan langkah yang tepat dapat menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja akan mendorong setiap karyawan untuk dapat berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi (Pitasari & Perdhana, 2018). Sedangkan Hasibuan, (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagaikunci pendorong moral, kedisiplinan, dan peningkatan prestasi kerja dalam mendukung suatu organisai. Dengan adanya Kepuasan kerja yang disebutkan diatas secara tidak langsung berdampak pada Kinerja Karyawan untuk terus memotivasi diri sendiri ditempat kerjanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kinerja karyawan adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh Perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan. Ini sangat di perlukan dimana setiap perusahaan menginginkan agar tingkat produktifitas dan kinerja perusahaannya itu bisa bertumbuh dengan baik, untuk mencapai tujuanya, yaitu mendapat keuntungan (*profit*).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Kinerja diukur dengan menggunakan empat indikator (Robbins, 2006) yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi dan kemampuan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi beberapa factor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Jadi kinerja dapat dilakukan Berbagai cara akan di tempuh oleh pihak perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan tersebut, agar kepuasan kerja karyawan itu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya, yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fakta – fakta yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis “Pengaruh Jaminan Sosial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia, Tbk Kantor Cabang Gambir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Jaminan Sosial mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Gambir?
2. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Gambir?
3. Apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Gambir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Gambir\Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Gambir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Gambir

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berkontribusi baik kepada kalangan ilmiah dan fakultas :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mengetahui pengaruh Jaminan Sosial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia, Tbk Kantor Cabang Gambir dan berkontribusi untuk mendukung teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji.

2. Secara Praktis

a) Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana motivasi individu dapat mempengaruhi hasil kerja. Dan dapat menyelidiki peran kepuasankerja dalam kinerja karyawan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana persepsi dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat memainkan peran dalam produktivitas.

b) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan dukungan empiris terhadap teori-teori yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, seperti teori motivasi, teori kepuasan kerja, dan teori pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas. Penelitian ini juga diharapkan membantu dalam memahami sejauh mana faktor-faktor seperti jaminan sosial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perbankan.

PT Bank Negara Indonesia, Tbk : Penelitian ini dapat memberikan wawasan khusus tentang bagaimana faktor-faktor tersebut beroperasi di dalam organisasi tersebut, membantu manajemen dalam membuat keputusan yang lebih informasional.

Kantor Cabang Gambir : Fokus pada kantor cabang tertentu dapat memberikan pemahaman kontekstual yang lebih mendalam, dengan mengakomodasi faktor-faktor lokal dan dinamika spesifik dari lingkungan kerja di cabang tersebut. Hasil penelitian dapat memberikan dasar bagi perbaikan kebijakan dan praktik manajemen SDM di PT Bank Negara Indonesia, Tbk, termasuk potensi penyempurnaan dalam aspek-aspek seperti program jaminan sosial, strategi motivasi, dan manajemen kepuasan kerja.



