

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Lembaga keuangan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan pelayanan publik. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Penerapan manajemen berbasis kinerja sudah dimulai sejak tahun 1999. Peraktek manajemen kinerja meliputi penetapan tujuan mana yang akan diraih, pengalokasian hak keputusan, pengukuran kinerja dan pemberian insentif yang berdasarkan pada prestasi kerja yang dihasilkan.

Budaya dapat dikatakan sebagai suatu pengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Kemudian seiring berjalannya waktu, budaya pasti akan terbentuk dalam suatu organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitasnya suatu organisasi secara keseluruhan (Hepiyanto, 2016).

Salah satu cara dalam mengelola sumber daya manusia pada suatu manajemen perusahaan atau organisasi yaitu menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin harus dapat menciptakan integrasi serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para karyawan sehingga terciptanya motivasi kerja yang positif yang tentunya akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal serta didukung dengan fasilitas-fasilitas yang memadai dalam mencapai suatu sasaran kinerja organisasi (Herdiana, 2016)

Selain itu budaya organisasi dalam lembaga keuangan merupakan sebagai satu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi dapat mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Lingkungan kerja fisik juga tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada lembaga keuangan yang berpotensi merubah suasana hati para karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya salah satunya pada saat melayani masyarakat. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar antara orang-orang yang ada ditempat tersebut lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat para karyawan tidak bersemangat dan merasatidak nyaman, jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap kinerjakaryawan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja para karyawan saat berkerja.

Perkembangan teknologi merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan ini, karena perkembangan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Teknologi juga memberikan banyak kemudahan, serta sebagai cara baru dalam melakukan aktivitas manusia. Manusia juga sudah menikmati banyak manfaat yang dibawa oleh inovasi-inovasi teknologi yang telah dihasilkan dalam dekade terakhir ini.

Pada era globalisasi saat ini, penguasaan teknologi menjadi prestise dan indikator kemajuan suatu negara. Negara dikatakan maju jika memiliki tingkat penguasaan teknologi tinggi (high technology) sedangkan negara-negara yang tidak bisa beradaptasi dengan kemajuan teknologi sering disebut sebagai negara gagal (filedcountry).

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehariono, 2012:95)

Konsistensi kinerja karyawan adalah hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah karyawan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dalam hasil

baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk pula bagi perusahaan.

Oleh karena hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Perkembangan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat”

PT. Bringin Gigantara adalah anak perusahaan dari bridapen (Dana Pensiun BRI) yang telah berdiri sejak 14 November 1991 dan telah tersebar 32 cabang di seluruh Indonesia, salah satunya yang bertempat di Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Pada rapat atau pertemuan dalam rangka evaluasi kinerja yang diadakan oleh PT. Bringin Gigantara di setiap bulannya, diketahui bahwa adanya penurunan kinerja dari para karyawan PT. Bringin Gigantara. Hingga dalam waktu 5 tahun kebelakang sekitar 9,9% karyawan dari 110 yang keluar dan kini ada 100 karyawan yang masih aktif di PT. Bringin Gigantara.

**Tabel 1.1**

**Kinerja Karyawan PT. BRINGIN GIGANTARA JAKARTA PUSAT Tahun 2017 - 2020**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Persentase Bobot	2017	2018	2019	2020
				Realisasi	Realisasi	Realisasi	Realisasi
1	Adanya upaya mencapai tujuan	100%	25 %	22,10%	23,12%	24,20%	23,54%
2	adanya kemampuan yang baik dalam melaksanakan kegiatan kerja		25 %	20,08%	19,90%	22,30%	21,01%

3	adanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	25 %	23,70%	23%	20,84%	22%
4	adanya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan	25 %	21,29%	22,78%	21,59%	23,39%
Tota 1			87,17%	88,80%	88,93%	89,94%

Sumber: SPV PT BRINGIN GIGANTARA JAKARTA PUSAT

Lembaga keuangan pada dasarnya memiliki fungsi yang sangat berkaitan dengan masyarakat seperti sebagai penghubung antara pihak yang berlebihan dana dan juga pihak yang kekurangan dana. Dengan kata lain lembaga keuangan memiliki fungsi sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Oleh karena itu karyawan yang ada pada lembaga keuangan juga harus memiliki kualitas kinerja yang baik.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti lebih dalam dan mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat?
3. Apakah Perkembangan Teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah yang sudah diuraikan, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat
3. Untuk menganalisis pengaruh Perkembangan Teknologi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat

## **2. Kegunaan Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti memiliki sebuah manfaat bagi pihak yang melakukan penelitian maupun pihak lain yang bersangkutan dengan penelitian tersebut. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a.) Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Bringin Gigantara Jakarta Pusat sebagai bahan pertimbangan untuk mengola sumber daya manusia terutama tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan perkembangan teknologi terhadap kinerja karyawannya.

### **b.) Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam membantu mengembangkan ilmupengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk kegiatan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan perkembangan teknologi terhadap kinerja karyawan.

### **c.) Bagi Penulis**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam menulis, menambah wawasan dan juga pengalaman terkait dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan perkembangan teknologi terhadap kinerja karyawan.