

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini pengembangan sector bisnis perlu dukungan disektor finansiiil. Salah satu upayanya adalah menggunakan jasa sektor perbankan, dimana perbankanlah yang paling strategis dalam perdagangan, pembangunan, penyediaan modal, dan kredit. Namun disamping itu sudah banyak pesaing-pesaing antar bank dan nonbank yang menyediakan dana bagi perusahaan-perusahaan besar maupun nasabah-nasabah individual.

Keberhasilan perbankan untuk menghadapi pesaing-pesaing tersebut sangat di tentukan oleh *kualitas* sumber daya manusia (SDM) atau yang ada didalam organisasi perbankan. dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dimana manusialah sebagai tenaga kerja yang akan mencapai tujuan organisasi.[1] agar mampu bersaing, perlu memiliki kualitas sumber daya manusianya dan kineja yang kompeten sehingga mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang sangat cepat.[2]

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang dimiliki karyawan tersebut.[3] di PT BRI (persero) Tbk Cabang Gorontalo waktu kerja karyawan masih belum stabil karena kurangnya sumber daya manusia mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan sehingga ada penambahan waktu kerja atau yang biasa disebut dengan lembur. Dalam hal ini sangat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan yang belum bisa memenuhi target perusahaan, Sedangkan karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan detail dan sesuai target yang ditentukan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Menurut Afandi (2018:83)* Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika.[4] Setiap harapan dari tiap individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seseorang individu tidak diketahui dengan jelas atau nampak samar, maka setiap individu tidak akan mengetahui secara persis apa yang diharapkannya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya. Namun saat ini permasalahan yang menyangkut waktu kerja dan kemampuan karyawan harus segera diselesaikan. Menurut *Sudarmanto (2009:29)*, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, dan motivasi kerja.[5]

Budaya Organisasi sebagai salah satu factor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Menurut *Umi, dkk (2015:02)* Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.[6] Budaya Organisasi dikelola untuk mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk berperilaku positif dan *produktif* budaya ini sebenarnya tidak selalu nampak tetapi dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan *efektivitas* kinerja karyawannya.

Budaya Organisasi juga akan memiliki dampak pada *efisiensi* dan *efektivitas* organisasi dan pemberdayaan (*employee empowerment*) di suatu organisasi, setiap Kinerja karyawan dibutuhkan cara untuk mengetahui sampai dimana *skill* dari Kinerja karyawan tersebut. [7]

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan mempunyai keterkaitan yang sangat erat sehingga tidak dapat dipisahkan karena akan mempengaruhi sebuah organisasi. peneliti telah melakukan observasi pada bank BRI cabang Gorontalo karena merupakan salah satu Bank terbesar di daerah Gorontalo dan juga merupakan *sector* penunjang perekonomian negara sehingga sangat perlu untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut mengingat sudah banyaknya pesaing antar bank maupun nonbank.

Permasalahan pada Kinerja karyawan di PT BRI Cabang Gorontalo yaitu:

1. Kuantitas jumlah SDM yang memberikan penilaian kinerja terhadap 60 karyawan hanya dilakukan 2 orang sedangkan sasaran kinerja yang dinilai sangat luas yaitu mencakup:
 - a. Berpikir Analisis
 - b. Dorongan berprestasi
 - c. Integritas kerja
 - d. Kepedulian terhadap keakuratan dan kualitas
 - e. Inisiatif dan Kreatif
 - f. Kepemimpinan
 - g. Tanggung jawab
 - h. Loyalitas
 - i. Sikap kooperatif
2. Ketepatan waktu yang berkaitan dengan efisiensi kerja

Misal pada bidang penanganan kredit usaha mikro, kecil dan menengah untuk melakukan analisis usaha, appraisal, pemeriksaan kelayakan dokumen, penilaian jaminan, wawancara nasabah, penetapan besaran pinjaman. Sehubungan dengan adanya efisiensi pada perusahaan, maka bidang-bidang yang tadinya ditangani 4 orang karyawan saat ini hanya dilakukan 2 orang, sehingga karyawan tersebut waktu kerjanya menjadi melebihi jam kerja. Agar lebih jelas permasalahan tersebut disajikan pada table 1.1

Tabel 1.1
Uraian tentang ketepatan waktu
(Menit)

NO	Uraian	Target Waktu	Realisasi
1	Analisis Kelayakan usaha target	20	25-30
2	Realisasi pinjaman	20	30
3	Pemeriksaan kelayakan Dokumen	10	20

4	Wawancara	10	20
---	-----------	----	----

Tabel tersebut menunjukkan bahwa realisasi ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, belum sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh:

1. Orientasi Tim

Berkaitan dengan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan kurang bisa berjalan baik. Contoh: karyawan bagian SDM sudah mengajukan penambahan karyawan, ke pimpinan, karena harus melakukan penilaian dan pengurusan kepegawaian terhadap karyawan BRI cabang Gorontalo yang berjumlah 60, tetapi belum ditindak lanjuti pimpinan.

2. Perhatian hal rinci

Atasan bagian Kredit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah karena tugas pokok dan fungsinya luas, sehingga melakukan kurang cermatan dalam memeriksa pekerjaan karyawan.

Misal: Pemberian informasi kepada karyawan yang kurang rinci. Sehingga karyawan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dan Budaya Organisasi tersebut, Oleh karena itu peneliti mengangkatnya kedalam Penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BRI (PERSERO) CABANG GORONTALO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum BRI Gorontalo?
2. Bagaimana kondisi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT BRI (persero) Cabang Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BRI (persero) Cabang Gorontalo?

4. Apa hambatan dan bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan disektor Budaya Organisasi pada BRI Gorontalo?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran umum BRI Gorontalo.
2. Mengetahui dan Mengnalisis kondisi Budaya Organisasi dan kinerja karyawan di PT BRI persero cabang Gorontalo.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BRI (persero) Cabang Gorontalo?
4. Mengetahui hambatan dan bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan disektor Budaya Organisasi pada PT BRI (persero) Cabang Gorontalo?

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagi peneliti:

- a) Meningkatnya wawasan dalam dunia kerja sesuai jurusan/bidang yang di ambil/diminati
- b) Memberikan gambaran tentang hubungan antara teori dan penerapannya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya
- c) Memberikan bekal dan pengenalan tentang dunia kerja yang sesuai dengan jurusan/bidang ilmu yang diambil.

Bagi perusahaan:

- a) Memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Pembaca:

- a) Menambah wawasan keilmuan di bidang Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

PT. BANK BRI (PERSERO) tbk CABANG GORONTALO

Alamat Lokasi Kegiatan: Jl. Nani Wartabone No.22, Ipilo, Kota Tim., Kota Gorontalo,
Gorontalo 96133

Tlp/Fax: (0435)824156

Jenis Industri: BUMN/Perseroan Terbatas

Lama Penelitian: 6 Bulan

Tabel 1.5. 1
Jadwal Penelitian

N O	Keterangan	Tahun 2021																							
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penjagaan	√																							
2	Studi Kepustakaan	√	√																						
3	Pengajuan Judul	√	√	√	√	√																			
4	Penyusunan usul penelitian					√	√	√	√																
5	Seminar usul penelitian							√	√	√															
6	Perbaikan seminar UP										√	√	√	√											
7	Pengumpulan Data	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√												

