

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa suatu organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat..

Dalam era globalisasi dan seiring dengan perkembangan zaman, karyawan merupakan asset penting dalam organisasi atau instansi, dengan kata lain salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan menjadi penggerak jalannya suatu organisasi. Tercapainya tujuan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus teroptimal demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau pada masa yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stolovith, keeps :1993 mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang di minta. Dalam pasal 78 Undang-undang Nomor 30 (pp) tahun 2019 tentang penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target pencapaian hasil, dan manfaat yang dicapai. Oleh sebab itu kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja yang baik/tinggi sangat membantu

perusahaan untuk memperoleh keuntungan akan tetapi, kinerja yang buruk akan dapat merugikan perusahaan.

Kinerja di dalam suatu perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik oleh pimpinan maupun karyawan. Kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri untuk melahirkan karyawan yang professional. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang berkinerja tinggi, karena akan mendorong pada berkembangnya perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan menunjukkan hasil yang baik, sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kinerja yang buruk. Dengan demikian, semakin baik kinerja karyawan maka semakin sukses perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya. Sehubungan dengan hal itu maka penilaian terhadap kinerja karyawan sangatlah diperlukan.

Tabel 1.1 Data penilaian Kinerja Karyawan BANK BRI Kantor Cabang Ruteng Manggari 2016-2018

No	Nilai	tahun 2016		tahun 2017		tahun 2018	
		jumlah pegawai	%	jumlah pegawai	%	jumlah pegawai	%
1	Kurang	12	14	18	20	24	26
2	Cukup	21	24	24	27	28	31
3	Baik	32	37	29	33	24	26
4	sangat baik	16	19	14	16	13	14
5	istimewa	5	6	3	3	2	2
Total		86	100	88	100	91	100

Sumber : Data sekunder, Bank BRI kantor cabang Ruteng

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa kinerja menurun. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang mendapatkan nilai kurang, yaitu sebanyak 12 karyawan pada tahun 2016, di tahun 2017 yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 18 karyawan, kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan kembali sebanyak 24 karyawan. Kemudian terlihat pada nilai cukup, yaitu sebanyak 21 karyawan pada tahun 2016, kemudian pada tahun 2017 yang mendapatkkan nilai cukup sebanyak 24 karyawan, dan di tahun 2018 sebanyak 28 karyawan. Pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai baik sebanyak 32, di tahun 2017 yang mendapatkan nilai baik sebanyak 29 orang. Kemudian pada tahun 2018 kembali

mengalami penurunan sebanyak 24 karyawan. Pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai yang sangat baik sebanyak 16 orang, di tahun 2017 yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 14 karyawan, kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami penurunn sebanyak 13 karyawan. Namun terjadi penurunan pada tahun 2016 yang mendapatkan nilai istimewa yaitu sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2017 karyawan mendapatkan niali istimewa sebanyak 3 orang, namun terjadi penurunan pada tahun 2018 menjadi 2 karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut diatas adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi sangat penting dalam suatu organisasi. Susanto (2006:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptaka lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006:120) Budaya Organisasi adalah suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006:46) Budaya Organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagai dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang berpengaruh menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif. Nilai budaya tersebut sebenarnya tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawannya. Organisasi yang efektif dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan

mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya Tarik bagi individu untuk bergabung. setelah itu individu dapat berpikir, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu Bank yang ada dalam bisnis industry perbankan adalah bank BRI cabang Ruteng Manggarai. Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada nasabah BRI cabang Ruteng Manggarai menerapkan budaya organisasi yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya instansi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penerapan budaya organisasi BRI cabang Ruteng Manggarai masih dirasakan kurang kuat tertanam pada karyawan telah disadari oleh pihak pimpinan. Inikasi penerapan budaya organisasi BRI cabang Ruteng Manggarai masih dirasakan kurang kuat yang ditunjukkan dengan penurunan semangat kerja dan disiplin kerja karyawannya.

Keadaan ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Implikasi dari hal tersebut mengakibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan menjadi kurang sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja dari organisasi.

Berdasarkan faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ **Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng Manggarai** ”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis dapat merumuskan masalah pokok yakni Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Ruteng Manggarai? Masalah pokok ini dikaji dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kesadaran diri dalam peningkatan kinerja kinerja karyawan di Bank BRI cabang Ruteng Manggarai?
2. Bagaimana pengaruh keagresifan dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI cabang Ruteng Manggarai?
3. Bagaimana pengaruh performa dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI cabang Ruteng Manggarai?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI cabang Ruteng Manggarai
2. Untuk mengetahui pengaruh keagresifan dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI cabang Ruteng manggarai.
3. Untuk mengetahui pengaruh performa dalam peningkatan kinerja karyawan Bank di BRI kantor cabang Ruteng Manggarai.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis
hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan, khususnya dalam kajian ilmu administrasi publik.
2. Bagi Organisasi/perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terutama dalam pengelolaan SDM perusahaan beserta kebijakan-kebijakannya.

E. METODE PENULISAN

Penulisan ini merupakan penulisan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penulisan deskriptif kuantitatif merupakan penulisan yang

bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa maupun fenomena yang terjadi dilapangan dan menyajikan data secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Penulisan deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara rinci permasalahan yang diteliti. Dalam penulisan deskriptif kualitatif ini manusia merupakan instrument penulisan dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

a. Jenis dan sumber data

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh atau bersumber langsung dari informan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari dokumen atau referensi ilmiah dari instansi yang terkait dengan penelitian ini, data dan dokumen ini tentunya bersumber dari dokumen resmi dan tertulis dari instansi yang terkait dengan penulisan ini dan literatur dari organisasi/perusahaan yang relevan yang terkait dengan penelitian ini.

a. Teknik pengumpulan data

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung anatar peneliti dan narasumber. Seiring dengan perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu seperti telepon, email, skype.

b. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif . Teknik analisis digunakan untuk menganalisis data hasil wawancara yang dikumpulkan dari seluruh sumber