

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hasibuan (2002:160) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2006:25).

Kopelman (1988) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi) dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut Kopelman menjelaskan

bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan. Karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Robbins (2003) menyatakan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

Lutham (2012:89) mengemukakan budaya merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Osborne dan Plastrik (2000:77) mengemukakan budaya organisasi merupakan kerangka perilaku, emosi dan psikologi yang tertanam dalam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi. Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif, individu, toleransi terhadap resiko, arah (*directional*), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleran terhadap konflik dan pola komunikasi (Robbins, 1994:76). David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Nitisemito (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2001:183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Secara garis besar lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai bisa

merasa nyaman untuk bekerja dan berekspresi, memotivasi diri mereka untuk dapat menjaga kualitas kerja dan tetap bisa merasakan kenyamanan selama bekerja.

Sunyoto (2008:69) mengemukakan kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Umar (2007:16) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Sastrohadiwiryo (2011:125) mengemukakan kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Cahyana dan I Ketut Jati (2017) menyatakan pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Denpasar Timur. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maabuat (2016) menyatakan pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sari dan Syofyan (2018) menyatakan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hardiyanti dan Hayanuddin Safri (2015) menyatakan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Zumrotun Nafiah (2019) menyatakan pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di BRI Cabang Semarang Ahmad Yani. Hasil dari penelitiannya membuktikan tingkat pendidikan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Farid *et al* (2018) menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tapeh Kabupaten Lumajang. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo adalah semakin banyaknya persaingan di dunia perbankan maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan. Budaya organisasi yang masih menetapkan atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai dan kompensasi yang diberikan dari perusahaan kepada pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi budaya organisasi yang ada salah satu diantaranya yaitu cara berpakaian pegawai yang belum seragam antara pegawai satu dengan yang lainnya. Lingkungan kerja yaitu tempat parkir untuk nasabah dirasa kurang. Kompensasi yang diberikan dirasa kurang sebanding dengan kinerja para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo”**

B. Perumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo?

- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo?

2. Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang ada agar tidak meluas, maka diberikan batasan yaitu hanya sebatas permasalahan yang menyangkut pada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang difokuskan pada PT Bank Rakyat (BRI) Indonesia di Kantor Cabang Sukoharjo.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menjadi referensi yang akan memberikan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama yaitu mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

c. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan, memahami dan memperluas pengetahuan yang dimiliki.

D. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi dan obyek penelitian, desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian data dan pembahasan dari hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penulisan dan saran dari hasil penelitian.