

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

BRI yang bernama resmi Bank Rakyat Indonesia merupakan industri yang berkembang dalam bidang perbankan di Indonesia.

#### **1.1.1 Profil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan

baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

### **1.1.2 Lambang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**



*Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*

**Gambar 1.1**

### **1.1.3 Bidang Usaha PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**

Sampai sekarang, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tetap konsisten pada pelayanan masyarakat kecil. Bentuk pelayanan tersebut, antara lain memberikan fasilitas kredit pada golongan pengusaha kecil. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya Kredit Usaha Kecil (KUK) dari tahun ke tahun.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan Indonesia, BRI pun berkembang semakin pesat. BRI memiliki perwakilan diluar negeri, seperti Kantor Perwakilan Hongkong.

### **1.1.4 Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)**

#### **Visi**

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

#### **Misi**

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek Good Corporate Governance (GCG) yang sangat baik.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders).

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Pada jaman saat ini seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika sudah terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja kerja karyawan di perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994).

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula motivasi yang diharapkan, begitu pula pada level atau jabatan karyawan itu sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Umumnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu isi kerja pengupahan, promosi, kelompok kerja, pengawasan dan kondisi kerja (Luthans, 2007:134).

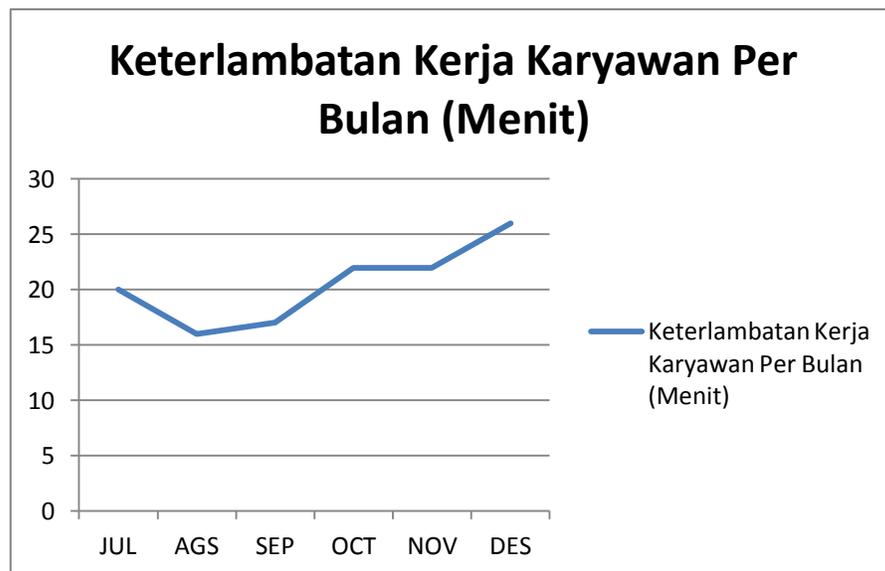
Menurut Asep dan Tanjung (2004:43), indikator motivasi karyawan adalah dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan untuk berperilaku disiplin dalam berkerja, yang antara lain ditunjukkan dengan bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tidak mengeluh. Motivasi merupakan daya pendorong yang mempengaruhi seseorang bertingkah laku, memberikan arah, mengatur tingkah laku pada suatu tujuan tertentu. Dapat dipahami suatu perilaku seseorang disertai oleh motivasi yang tidak tinggi cenderung akan menghasilkan apa adanya, sehingga hasilnya kurang memuaskan (Wardana, 2008: 64)

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) sebagai salah satu Bank BUMN berusaha terus melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama bidang sumber

daya manusia yang dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk itu indikasi rendahnya motivasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data keterlambatan karyawan. Adapun data keterlambatan karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun, 5 Mei 2014 (Data Olahan)

**GAMBAR 1.2**

**PERSENTASE TINGKAT KETERLAMBATAN KERJA KARYAWAN PER BULAN (MENIT) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)**

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat keterlambatan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun dari jumlah 57 karyawan pada Tahun 2013 adalah mengalami peningkatan dari bulan Juli 2013 – Desember 2013. Dan data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun masih belum sempurna karena masih terdapat karyawan yang terlambat kerja.

Menurut salah satu staff bagian SDM di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tambun terjadi penurunan kinerja kerja dalam hal target pencapaian yang mengakibatkan kurang tercapainya target bulanan yang dikarenakan kecenderungan disiplin karyawan dan tanggung jawab yang masih kurang pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **2. Bagi Pihak Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja perusahaan.

### **3. Bagi Pihak Peneliti**

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, yang memuat tentang landasan pemikiran secara garis besar baik secara teori maupun fakta yang ada dan menjadi alasan dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena dan atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian. Tujuan dan kegunaan penelitian adalah kondisi yang

diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan serta sistematika penulisan yang digunakan.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori, yang berisi jabaran teori-teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis adalah pernyataan yang disimpulkan dari tinjauan pustaka, serta merupakan jawaban sementara penelitian.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian ini.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objektif objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

## **BAB V: PENUTUP**

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan

berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian ini.