

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perusahaan dibekali dengan pengetahuan yang memadai dan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor – faktor pendukung seperti sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana yang mendukung. Sehebat apapun faktor pendukung yang dimiliki suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya yang memadai maka perusahaan sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari produktivitas karyawan tersebut. Perusahaan selalu berusaha untuk terus meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang, serta mempunyai rasa percaya diri yang tinggi.

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya

manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Tak hanya perusahaan, organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2015:25), adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dikutip dari berita bisnis perbedaan paling mencolok pasti mengenai interaksi dengan karyawan karyawan lain, karena jika selama ini ketika bekerja di kantor sesama karyawan bisa interaksi langsung tetapi karena adanya pandemi Covid-19 hanya bisa dilakukan secara virtual baik formal maupun informal.

Pertemuan atau meeting formal yang dimaksud adalah seperti meeting atau diskusi selama pandemi Covid-19 dilakukan secara virtual. Lalu pertemuan informal misalnya ingin bertanya atau mengobrol dengan teman kerja atau bahkan mengucapkan selamat ulang tahun sesama karyawan lalu tiup lilin yang sebelumnya dilakukan dengan mengunjungi meja teman, tetapi saat ini hanya bisa secara virtual.

Ditambah lagi, yang biasanya makan siang bareng karena diakseleran disediakan makan siang setiap karyawan dan di meja makan selalu rame, tetapi sekarang hanya makan dirumah masing masing. Berdasarkan data dari bagian Human Resource Department (HRD), Pegawai Bank Indonesia Berjumlah 110 pegawai. Hal ini dapat di lihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Bank Indonesia

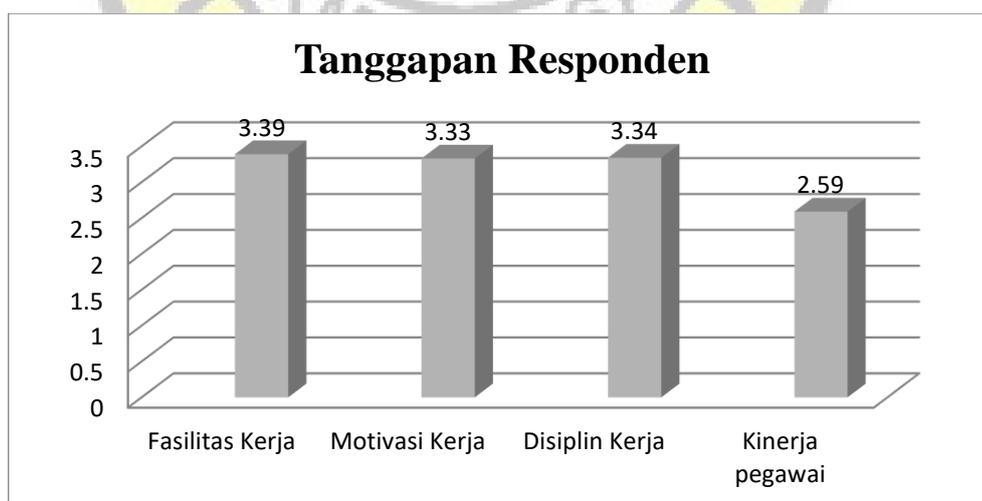
Bagian	Jumlah Pegawai Bank Indonesia
Direktorat Pengedaran uang	40
Pengelolaan Uang Masuk	47
Direktorat Audit Intern	23

Jumlah	110
--------	-----

Sumber: Human Resource Department (HRD)

Berdasarkan tabel 1.1 yang di atas dapat dijelaskan bahwa begitu banyak pegawai yang aktif dalam berkerja saat pandemi dalam hal ini pegawai diharuskan mengikuti peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan meskipun dalam keadaan pandemi. Latar belakang dalam penelitian ini penulis menemukan fenomena dari hasil mengamati yakni adanya suatu kendala pada kinerja pegawai dari hasil penamatan penulis menemukan fenomena yakni dari.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 110 pegawai yang sedang melaksanakan kerja dalam keadaan pandemi. Dari hasil observasi penulis melakukan dengan 110 pegawai yang sedang kerja dalam pandemi maka diperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 dibawah sebagai berikut.



Gambar Grafik 1.1
Hasil Survey Mengenai Kinerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 1.1 dengan mengacu nilai interpretasi Tabel 3.4 dapat dijelaskan kepada 110 pegawai menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang fasilitas kerja 3,39 Interpretasi Sangat Baik, dari tanggapan responden tentang Motivasi Kerja 3,33 Interpretasi Sangat Baik, dari tanggapan responden tentang Disiplin Kerja 3,34 Interpretasi Sangat Baik, dari tanggapan responden tentang Kinerja pegawai 2,59 Interpretasi Tidak Baik. Hal ini terdapat gap yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Indonesia.

Pengertian penilaian pegawai, pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja pegawai, secara umum dapat di artikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap pegawai perusahaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan tingkat kinerja dari pegawai tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang bersangkutan. Pengukuran kinerja pegawai atau hasil dari penilaian pegawai ini secara umum akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perusahaan yang dilakukan secara terus menerus, berlanjut secara berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pergawai Bank Indonesia”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja pegawai sangat baik namun kinerja pegawai Tidak Baik.
2. Motivasi kerja pegawai sangat baik namun kinerja pegawai Tidak Baik.
3. Disiplin kerja pegawai sangat baik namun kinerja pegawai Tidak Baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Fasilitas kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Bank Indonesia.
2. Populasi dan sampel digunakan adalah pegawai Bank Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Indonesia?

2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai di Bank Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Bank Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Bank Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di Bank Indonesia sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Indonesia?
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap Kinerja pegawai di Bank Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Bank Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Bank Indonesia.