

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan terdapat komponen penting dan menjadi aset utama yang dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan usaha. Yaitu, sumber daya manusia yang memiliki peran dan fungsi sangat vital untuk mewujudkan visi dan misi yang telah direncanakan dan diimplementasikan perusahaan. Mustahil jikalau perusahaan hanya mengandalkan kemampuan teknologi informasi maupun kecanggihan mesin-mesin serta sumber daya alam atau bahan baku yang berlimpah untuk mengusung keberhasilan yang telah dicanangkan dalam visi dan misi.

Kompetensi setiap individu sangat mungkin berbeda, baik dalam hal tingkat pendidikan maupun tingkat keahlian. Untuk itu sebuah perusahaan patut memiliki sebuah kerangka dasar yang berbentuk sebuah pedoman kegiatan usaha, yang pada umumnya terbagi dalam kegiatan bisnis dan operasional. Antara kompetensi dengan pedoman kegiatan usaha haruslah berjalan beriringan dalam setiap proses kegiatan usaha dan melekat pada setiap individu. Hal ini dimaksudkan, agar setiap individu dari masing-masing unit kerja, mulai posisi struktur paling bawah hingga pemimpin perusahaan dapat bersinergi mewujudkan parameter pencapaian usaha yang telah ditetapkan tanpa ada pelanggaran dan penyimpangan.

Sebuah perusahaan menginginkan pencapaian visi dan misi dapat berjalan dengan tata kelola organisasi yang baik. Untuk itu diperlukan indikator-indikator yang relevan dan berkesinambungan pada setiap

komponen guna mengetahui sejauh mana implementasi kebijakan perusahaan berjalan dengan semestinya. Salah satu komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia yang diistilahkan sebagai karyawan. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan kegiatannya baik dalam individu maupun tim dapat diketahui wujudnya dalam bentuk kinerja.

Bank Bukopin Cabang Sidoarjo, salah satu Cabang Perusahaan dari PT. Bank Bukopin, Tbk. yang bergerak dalam bidang pelayanan perbankan dengan lokasi usaha berada di Jl. A. Yani No. 27 Sidoarjo dalam menjalankan kegiatan usahanya berpedoman pada peraturan baik internal maupun eksternal. Peraturan internal dimaksud berbentuk pedoman kegiatan usaha berupa ketentuan yang dijabarkan pada petunjuk dan pelaksanaan kegiatan usaha. Sedangkan Peraturan eksternal yang dijalankan diantaranya Peraturan Bank Indonesia (PBI) dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK). Seluruh tingkatan karyawan diwajibkan memahami peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan melaksanakannya untuk setiap deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Seluruh karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. dalam hal ini Bank Bukopin Cabang Sidoarjo memiliki peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dan perusahaan juga berkeyakinan, bahwa peranan penting karyawan dimaksud dapat dibentuk dengan perilaku, motivasi kerja dan kinerja yang baik. Dengan adanya budaya perusahaan yang telah ditetapkan dengan sebutan *I C C A N* (dibaca: *I CAN*) merupakan singkatan dari *Integrity, Competent, Care, Accountable, Never Give Up* dapat dijadikan sebuah pedoman bagi seluruh karyawan dalam bertingkah laku, baik di lingkungan kerja maupun masyarakat umum. Dengan

terbentuknya pribadi yang berkarakter sesuai budaya perusahaan diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Implementasi budaya perusahaan agar dapat tercapai sesuai sasaran diperlukan dukungan dari seluruh karyawan dan jajaran manajemen dari tingkat bawah hingga *top level* manajemen. Adanya karyawan terlambat hadir di kantor, lupa mencatatkan kehadiran dan atau keputungan pada mesin presensi serta masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran dalam pelaksanaan pekerjaan, menjadi momentum sasaran atas tercapainya budaya *Integrity*. Untuk sasaran pencapaian budaya *Competent*, program-program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sesuai deskripsi pekerjaan sangat diperlukan. Tetapi terkadang hasil yang diperoleh masih belum optimal diterapkan dalam pekerjaan, dikarenakan kemampuan masing-masing karyawan berbeda. Untuk itu diperlukan klasifikasi pola pikir dan aktualisasi rutinitas pekerjaan dalam bentuk *roleplay*, *workshop*, dan *quiz*. Beberapa kondisi tertentu, kepedulian sesama karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, terlihat masih terdapat ketimpangan dalam pembentukan kerjasama tim. Untuk itu sasaran pencapaian budaya *Care* dan *Accountable*, diantaranya dengan memaksimalkan kegiatan *morning briefing* dan pendelegasian kewenangan oleh supervisi disampaikan secara transparan. Program *Innovation Award* yang telah dicanangkan untuk memotivasi karyawan agar dapat berpikir “*out of the box*” juga belum dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan, yang bisa jadi disebabkan oleh kesibukan pekerjaan atau belum terbentuknya sifat pantang menyerah oleh sebagian karyawan.

Menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam rangka

mewujudkan cita-cita bersama atau tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya sebuah pedoman bersama berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang harus disepakati bersama pula untuk menjalankan keharmonisan hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di wilayah hukum Republik Indonesia. Dengan adanya perjanjian kerja bersama sangat diharapkan pula adanya kepastian hak dan kewajiban serta terpenuhinya hak dan kewajiban dimaksud secara timbal balik. Sehingga dapat menjamin peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Serikat Pekerja PT. Bank Bukopin, Tbk. yang disingkat SPBB merupakan organisasi pekerja di lingkungan perusahaan PT. Bank Bukopin, Tbk. yang dibentuk oleh dan untuk pekerja PT. Bank Bukopin, Tbk. guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. SPBB menjadi wakil dari pekerja sebagai tim perunding dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan perusahaan. Masih diperlukan sosialisasi yang komprehensif kepada seluruh karyawan tentang keberadaan SPBB dan PKB, sehingga karyawan dapat berpartisipasi aktif dan memahami akan pentingnya organisasi Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama di dalam memenuhi hak dan kepentingan kesejahteraan karyawan itu sendiri dengan tujuan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama yang dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan serta Budaya Perusahaan yang mampu dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan untuk menunjang kegiatan karyawan diharapkan dapat memberikan

dampak yang baik pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut sekaligus nantinya dapat dijadikan indikator dari pencapaian kinerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian atas pengaruh adanya budaya perusahaan dan perjanjian kerja bersama terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo dengan judul "**Pengaruh Budaya Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Motivasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo ?
2. Apakah Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo ?
3. Apakah Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo ?
4. Apakah Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo ?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Perjanjian Kerja Bersama terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Perjanjian Kerja Bersama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek sebagai berikut ini:

1. Aspek Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan yang bersifat ilmiah dan sebagai referensi penelitian lain dengan materi yang berhubungan dengan pengaruh budaya perusahaan dan perjanjian kerja bersama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau lembaga lainnya serta sebagai masukan untuk pengambilan keputusan yang bersifat kebijakan-kebijakan strategis bagi kemajuan perusahaan atau lembaga tersebut.

2. Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai media pembelajaran lebih lanjut mengenai mata kuliah yang telah diterima oleh mahasiswa di bangku perkuliahan mengenai manajemen sumber daya manusia, dan dengan penelitian ini pula diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

Bagi pihak praktisi khususnya manajemen perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan budaya perusahaan, motivasi kerja dan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan karyawan. Serta diharapkan menjadi gambaran umum bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.