

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu badan usaha komersial, instansi dan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan komponen penting yang menentukan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia di Indonesia, jika digunakan dengan baik dan efektif, dapat berguna untuk membantu tempo pembangunan berkelanjutan di seluruh negeri. Upaya utama tentu saja cara untuk menciptakan aset manusia yang dapat menghasilkan persyaratan kinerja keseluruhan yang menyenangkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan atau korporasi.

Kinerja secara keseluruhan merupakan jawaban atas tercapai atau gagalnya impian organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kinerja keseluruhan dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja secara keseluruhan bagi keberhasilan suatu perusahaan bisnis, tidak terlepas dari banyak faktor, terutama cara hidup organisasi, motivasi, dan pengembangan karir sumber daya manusia. Budaya organisasi adalah suatu bentuk data, kegembiraan dan kepercayaan yang dibentuk melalui nilai-nilai dan norma-norma dan dilakukan terus-menerus. Budaya organisasi adalah filosofi utama dari agen bisnis yang terdiri dari tujuan, norma, dan nilai bersama yang dapat berubah menjadi solusi dari cara menyelesaikan masalah di perusahaan bisnis. Tujuan, norma, dan nilai-nilai tersebut tumbuh menjadi pegangan semua sumber daya manusia di perusahaan bisnis dalam melemahkan kinerja mereka secara keseluruhan. Sebagai perusahaan

yang terus berkembang dan selalu menjadi yang terdepan, PT Bank Central Asia, Tbk. memiliki budaya organisasi ini adalah fungsi dari pengalaman keluarga yang terbuka dan pengalaman kebersamaan yang tinggi. Jalan ini akan dijadikan acuan bagi setiap manusia yang di dalamnya berlomba-lomba menawarkan penyedia besar untuk kesenangan nasabah.

Motivasi bisa menjadi sangat penting dalam suatu usaha, karena motivasi sangat erat kaitannya dengan prestasi seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi mendorong karyawan untuk berperilaku dan berusaha mendapatkan apa yang mereka butuhkan, namun tentunya ada unsur yang dapat menawarkan motivasi atau dorongan kepada manusia, khususnya penggantian dan harapan. Kompensasi dikaitkan dengan remunerasi yang diberikan dengan menggunakan agen kepada personel yang telah berkontribusi pada organisasi, sedangkan tanpa keinginan seseorang tidak akan lagi meluangkan waktu untuk memenuhi kebutuhannya. Jika bujukan yang diberikan oleh pemberi kerja berhasil, maka etos kerja karyawan akan meningkat.

Sebuah perusahaan bisnis memiliki harapan yang berlebihan bahwa karyawannya dapat meningkatkan kinerja mereka yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas kewajiban tersebut. Kinerja seorang pekerja secara keseluruhan bersifat pribadi, karena setiap pekerja memiliki tingkat kapasitas yang berbeda-beda dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja keseluruhan adalah hasil akhir yang diselesaikan melalui karyawan dari pekerjaan mereka sesuai dengan kinerja keseluruhan yang tepat ini biasanya dilakukan untuk suatu pekerjaan. Untuk mendapatkan tujuan kinerja rata-rata secara keseluruhan, membutuhkan karyawan yang benar benar bekerja secara keseluruhan.

Jenjang karir adalah sesuatu yang diinginkan dengan bantuan semua karyawan karena faktanya jalur profesi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan bisnis. Jika karyawan membutuhkan rute karir yang lebih tinggi, maka karyawan akan berusaha sesuai dengan keterampilan mereka untuk mendapatkan peran yang disukai dalam agensi. Dalam hal ini, arah profesi dan kinerja pekerja sangat erat kaitannya karena jika pekerja memiliki kinerja yang sangat baik, perusahaan akan menawarkan iklan.

PT Bank Central Asia (Tbk) merupakan perusahaan lembaga keuangan yang selalu berkembang dan terkemuka dalam menawarkan kualitas pelayanan yang baik untuk nasabahnya. BCA selalu melakukan inovasi serta meningkatkan semua aspek teknologinya guna memenuhi tujuan lembaga itu sendiri sebagai andalan jaringan bank fundamental, yang memainkan peran penting dalam sistem keuangan Indonesia dapat dilakukan. BCA tentunya memiliki regulasi yang luar biasa di dalamnya dibandingkan dengan organisasi bank kerajaan. Seperti halnya budaya organisasi, motivasi dan derajat pengembangan karyawan sebenarnya tidak sama. PT Bank Central Asia (Tbk) memotivasi personel untuk bekerja secara optimal di dalam organisasi. Personel yang didorong dengan baik akan benar-benar berusaha dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga dengan melakukan hal tersebut karyawan dapat memperoleh penghargaan dari organisasi dalam bentuk penghargaan dan promosi.

Berdasarkan sejarah kerumitan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENINGKATAN JENJANG KARIR TERHADAP**

## **KINERJA KARYAWAN DI PT BANK CENTRAL ASIA (TBK) KCU SIDOARJO”**

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan sepenuhnya pada latar belakang di atas, rumusan masalah penilaian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo?
3. Apakah Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo?
4. Apakah secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja, dan jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo?

### **3. Tujuan Penelitian**

Terutama berdasarkan komponen masalah di atas, tujuan dari pernyataan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan pada PT Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja secara signifikan pada PT Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengembangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia (Tbk) Kcu Sidoarjo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Aspek Akademis**

Tinjauan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik dalam memberikan informasi dan referensi bagi peneliti tambahan dalam studi yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Aspek Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam menemukan aturan dalam meningkatkan cara hidup organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Dan bisa dijadikan masukan atau bahan pertimbangan agar instansi bisa mengetahui jenjang karir yang diinginkan karyawan.

### **1.4.3 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Diharapkan penelitian dapat digunakan sebagai media untuk menggunakan kompetensi yang telah diterima dan meningkatkan persepsi tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi bekerja dan jenjang karir terhadap kinerja pekerja pada umumnya.