

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi dapat ditunjang dengan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar. Lancarnya kinerja suatu organisasi atau institusi terletak pada cara kerja karyawan ataupun pegawai yang ada dikantor tersebut. Pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu organisasi, tanpa di tunjang dengan kemampuan pegawai, maka organisasi atau institusi tersebut tidak akan maju dan berkembang.

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta tidak akan berjalan dengan baik sesuai rencana atau program yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mempunyai kualitas sebagaimana diharapkan. Pemahaman mendasar dalam hal ini adalah bahwa manusia baik secara kualitas maupun kuantitas merupakan penggerak utama dalam setiap organisasi ataupun lembaga mereka beraktifitas.

Kinerja suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya di ukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Oleh sebab itu menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang

merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

Perkembangan manajemen organisasi yang didukung oleh peralatan yang canggih, peranan staf juga sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dari unit-unit kerja utama sampai pada unit pelaksanaan teknis. Semakin terasa tuntutan adanya ketetapan dan kekuatan keterampilan dan pelayanan serta penyelenggaraan kinerja pegawai yang profesional. Selain itu, untuk menghadapi era globalisasi yang akan datang, tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang cukup handal dan berkualitas untuk menjalankan roda organisasi, dalam arti memiliki pengetahuan yang memadai dalam menjalankan tugas yang diberikan serta memiliki sikap dan mental kerja yang baik dan menyadari profesional kerjanya masing-masing.

BRI Unit Kota Barat adalah suatu perusahaan swasta yang sangat dekat dengan masyarakat, karena di lihat dari tupoksi lembaga ini lebih banyak membantu masyarakat dalam hal pembukaan rekening, peminjaman dan hal lainnya. Oleh sebab itu pelayanan masyarakat menjadi hal yang rutinitas dilakukan terkait dengan tupoksi perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dalam observasi awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di BRI Unit Kota Barat sudah berjalan baik. Hal itu dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Akan tetapi kemampuan pegawai yang ada di BRI Unit Kota Barat masih

perlu ditingkatkan. Misalnya dalam hal merealisasi pada saat pencairan pinjaman, pembukuan pada akhir bulan, membuat laporan Unit Kerja BRI Kota Barat, melayani nasabah pada saat pembukaan rekening baru dan pembuatan ATM. Sehingga tujuan suatu organisasi yang diinginkan akan tercapai. Disamping hal tersebut juga yang teramati bahwa masih ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal itu disebabkan karena masih minimnya kinerja pegawai yang ada di BRI Unit Kota Barat. Yang dimaksudkan masih minimnya kinerja pegawai yang ada di BRI Unit Kota Barat yaitu pegawai ataupun yang karyawan yang ada di BRI Unit Kota Barat hanya sedikit ataupun terbatas sementara jumlah pekerjaan yang ada di BRI Unit Kota Barat sangat banyak. Sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu kemampuan sumber daya manusia yang ada di BRI Unit Kota Barat masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan realitas yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai ataupun karyawan pada BRI Unit Kota Barat sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Melalui penelitian ini maka penulis ingin membahas tentang “ Kinerja Pegawai Pada BRI Unit Kota Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Kemampuan sumber daya manusia pada BRI Unit Kota Barat masih perlu ditingkatkan

1.2.2 Masih minimnya kinerja pegawai pada BRI Unit Kota Barat

1.3 Rumusan Masalah

Di dalam rumusan masalah ini, penulis memfokuskan pada permasalahan yaitu **“Bagaimana Kinerja Pegawai Pada BRI Unit Kota Barat”**

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja pegawai pada BRI Unit Kota Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Manfaat teoritis yaitu sebagai upaya untuk menambah ilmu pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah.
- 1.5.2 Manfaat praktis yaitu diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi kepada pegawai atau karyawan yang ada di BRI Unit Kota Barat mengenai kinerja pegawai.

1.6 Waktu dan lokasi penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian penulis yaitu BRI Unit Kota Barat yang terletak di Jl. Raja Eyo Kel. Molosipat W dengan waktu penelitian selama 2 bulan.

1.7 Tehnik Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data dengan tehnik pelaksanaan melalui:

- 1.7.1 Observasi yaitu dengan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu BRI Unit Kota Barat selain menjadi tempat PKL, lokasi tersebut juga sebagai tempat untuk melakukan penelitian
- 1.7.2 Wawancara yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan karyawan ataupun pegawai-pegawai yang ada di BRI Unit Kota Barat
- 1.7.3 Dokumentasi yaitu data yang diperoleh dari sejumlah literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

1.8 Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif yang menggambarkan tentang kinerja pegawai pada BRI Unit Kota Barat dalam melaksanakan atau menjalankan tugas dan kerja.