

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

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

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Bank Indonesia Pertama kali disebut Dalam Pasal 23 Undang-Undang Dasar 1945. Penyusunan Undang-Undang Dasar pada waktu itu mencantumkan maksud untuk membuat sebuah Bank bernama Bank Indonesia yang mengeluarkan dan mengatur peredaran uang kertas dan uang logam dengan satu Undang-Undang.

Dalam upaya pembentukan bank sentral dengan surat kuasa tanggal 16 September 1945 yang ditandatangani oleh Soekarno Hatta kepada DPA R.M Margono Djodjo Hadikusuma telah dibentuk “Yayasan Pusat Bank Indonesia” tanggal 14 Oktober 1945 sebagai langkah pertama untuk membentuk bank sirkulasi bagi Bank Indonesia.

Kelahiran Bank Indonesia tersebut merupakan hasil proses nasionalisasi De Javanische Bank N.V, sebuah Bank Belanda yang masa colonial diberi tugas oleh pemerintah Belanda sebagai Bank Sirkulasi Hindia Belanda dan berdasarkan keputusan Konferensi Meja Bundar (KMB) Tahun 1949, fungsi tetap akan dipertahankan. Padahal sebelumnya berdasarkan Undang-Undang N0.2 prp. Tahun 1949 Bank Negara Indonesia secara formal telah ditetapkan untuk memegang fungsinya sebagai suatu bank sirkulasi atau bank sentral.

Bank Indonesia baru didirikan Tahun 1953 tepatnya pada tanggal 1 Juli 1953 dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1953, yang tidak hanya berfungsi sebagai sirkulasi tetapi mencakup fungsi yang lebih luas yakni sebagai Bank Sentral.

Bank Indonesia (BI) Tasikmalaya mulai beroperasi dan diresmikan pembukuannya pada tanggal 28 Januari 1979 oleh Gubernur Bank Indonesia, Rachmat Saleh. Pada waktu itu Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya sebagai kantor kas. Kantor Bank Indonesia Tasikmalaya ditingkatkan menjadi kantor cabang dan pada tahun 1993 menempati gedung kantor tersebut dibangun

memiliki bangunan 3 lantai terdiri dari lantai dasar meliputi dari ruang Khasanah uang, ruang MRUK, uang setoran besar, ruang kliring dan ruang keamanan. Lantai 1 meliputi ruang kerja Deputy Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tim SPMP, Unit Layanan Nasabah, dan Penyelenggaraan Kliring, Unit Operasional Kas, Unit Sumber Daya, serta ruang MSUK. Lantai 2 meliputi ruang kerja Kepala Kantor Perwakilan Bank Indonesia, ruang kerja deputy Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tim Ekonomi Moneter, Unit Kajian Statistik dan Survei serta Unit Kelompok Pemberdayaan Sektor Riil dan UMKM, Ruang rapat besar, Ruang rapat kecil dan Ruang serba guna.

### 1.1.2 Logo Perusahaan



Logo De Javasche Bank  
Pada Tahun 1960



Logo Bank Indonesia  
Pada Tahun 2000

Gambar 1.1

*Sumber:www.bi.go.id*

2014

Logo Bank Indonesia berakar pada logo De Javasche Bank, dan telah mengalami proses beberapa kali perubahan. Di Awal berdirinya, logo bank mengadaptasi logo De Javasche Bank dengan mengubah huruf J menjadi huruf I tanpa mengubah unsur lainnya.

Seperti halnya sebuah nama, logo perusahaan pun memiliki arti atau makna tersendiri. Adapun arti dari logo pada perusahaan Bank Indonesia tersebut adalah : Gambar lingkaran. Lingkaran merupakan perwujudan dari negara indonesia. Singkatan bertuliskan BI di tengah lingkaran. Dalam hal ini gambar tersebut memiliki arti bahwa Bank Indonesia merupakan bank central dari semua bank yang ada di indonesia. Warna dominan biru ini merupakan cerminan dari langit

yang indah dan berwarna biru yang terang yang berarti Bank Indonesia ingin menjadi secerah langit biru yang indah dilihat.

### **1.1.3 Visi Misi Bank Indonesia**

1. Visi Bank Indonesia :

Menjadi lembaga bank sentral yang kredibel dan terbaik di regional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi yang rendah dan nilai tukar yang stabil.

2. Misi Bank Indonesia :

a. Mencapai stabilitas nilai rupiah dan menjaga efektivitas transmisi kebijakan moneter untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkualitas.

b. Mendorong sistem keuangan nasional bekerja secara efektif dan efisien serta mampu bertahan terhadap gejolak internal dan eksternal untuk mendukung alokasi sumber pendanaan atau pembiayaan dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan stabilitas perekonomian nasional.

c. Mewujudkan sistem pembayaran yang aman, efisien, dan lancar yang berkontribusi terhadap perekonomian, stabilitas moneter dan stabilitas sistem keuangan dengan memperhatikan aspek perluasan akses dan kepentingan nasional.

d. Meningkatkan dan memelihara organisasi dan SDM Bank Indonesia yang menjunjung tinggi nilai-nilai strategis dan berbasis kinerja, serta melaksanakan tata kelola (*governance*) yang berkualitas dalam rangka melaksanakan tugas yang diamanatkan UU.

### **1.1.4 Fungsi dan Tugas Bank Indonesia**

1. Fungsi Bank Indonesia

Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut diperlukan agar Bank Indonesia

dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih efektif dan efisien.

2. Tugas Bank Indonesia

- a. Menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter
- b. Mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran
- c. Stabilitas sistem keuangan

**1.1.5 Nilai-Nilai Strategis**

1.	Trust (Kepercayaan)	Meraih kepercayaan stakeholder dan membangun hubungan yang transparan dan akuntabel secara konsisten dan berkesinambungan
2.	Integrity (Integritas)	Bersikap, bertindak, dan berkata sebenarnya sesuai norma hukum dan etika.
3	Professionalism (Profesionalisme)	Menyelesaikan seluruh tugas dengan penuh tanggung jawab berdasarkan kompetensi yang mumpuni.
4	Excellence (Kesempurnaan)	Senantiasa mengembangkan dan memperbaiki diri di seluruh aspek sehingga mampu berkualitas terbaik
5	Public Interest (Kepentingan Publik)	Menempatkan kepentingan masyarakat luas sebagai prioritas utama.
6.	Coordination and Teamwork (Koordinasi dan Kerja Sama)	Senantiasa berkoordinasi dan bekerjasama dengan stakeholder eksternal dan internal demi kepentingan bersama.

### **1.1.6 Sasaran Strategis**

Untuk mewujudkan Visi, Misi dan Nilai-nilai Strategis tersebut, Bank Indonesia menetapkan sasaran strategis jangka menengah panjang, yaitu :

1. Memperkuat pengendalian inflasi dari sisi permintaan dan penawaran
2. Menjaga stabilitas nilai tukar
3. Mendorong pasar keuangan yang dalam dan efisien
4. Menjaga SSK yang didukung dengan penguatan *surveillance* SP
5. Mewujudkan keuangan *inklusif* yang terarah, efisien, dan sinergis
6. Memelihara SP yang aman, efisien, dan lancar
7. Memperkuat pengelolaan keuangan BI yang akuntabel
8. Mewujudkan proses kerja efektif dan efisien dengan dukungan Sistem Informasi, kultur, dan *governance*
9. Mempercepat ketersediaan SDM yang kompeten
10. Memperkuat aliansi strategis dan meningkatkan persepsi positif BI
11. Memantapkan kelancaran transisi pengalihan fungsi pengawasan bank ke OJK

### **1.1.7 Layanan Bank Indonesia Tasikmalaya**

1. Unit Layanan Nasabah, Kliring, Perizinan dan Pengawasan Sistem Pembayaran.
2. Unit Operasional Kas
3. Unit Asesmen, Statistik, Survei dan *Liaison*
4. Unit Akses Keuangandan UMKM
5. Unit Komunikasi dan Koordinasi Kebijakan

## 1.2 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan suatu perusahaan untuk mencari keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia, dan sistem dalam menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya secara global.

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. Malayu S. P. Hasibuan (2012:191), mendefinisikan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan rasa kemauan bekerja keras dan antusiasme individu karyawan dapat menumbuhkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2011:67), Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. (Nuraini 2013:1)

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan faktor

penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Melalui kegiatan penilaian kinerja ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika prestasi kinerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya 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 Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data data Program Kerja dan Presentasekaryawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya pada tahun 2014 periode Triwulan I – IV.adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Program Kerja dan Realisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia  
Priode Triwulan I- IV**

**SPMI:**

	<b>Program Kerja</b>	<b>Target</b>	<b>Tercapai</b>	<b>Presentase</b>
<b>Triwulan1</b>	14	44.6%	58.3%	130.7%
<b>Triwulan 2</b>	26	32.5%	35.9%	110.4%
<b>Triwulan 3</b>	11	83.7%	79.3%	95.2%
<b>Triwulan 4</b>	20	100%	104%	104%

*Sumber* : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya 2014

Keterangan :

SPMI (Sistem Pembayaran dan Manajemen Internal)

**Tabel 1.2**  
**Program Kerja dan Realisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia**  
**Priode Triwulan I- IV**

**EM:**

	<b>Program Kerja</b>	<b>Target</b>	<b>Tercapai</b>	<b>Presentase</b>
<b>Triwulan 1</b>	4	27.4%	39.8%	145.2%
<b>Triwulan 2</b>	18	23.1%	33.2%	143.9%
<b>Triwulan 3</b>	4	100%	73.4%	73.4%
<b>Triwulan 4</b>	18	100%	104,11%	104,11%

*Sumber : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya 2014*

Keterangan :

EM (Ekonomi Moneter)

Berdasarkan tabel diatas program kerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dalam satu tahun pada 2014, dapat dilihat bahwa Sistem Pembayaran dan Manajemen Internal (SPMI) pada triwulan I, II, dan IV telah mencapai melampaui target, untuk triwulan pertama dengan persentasi yang dicapai sebesar 130.7%, triwulan kedua dengan persentasi yang dicapaisebesar 110.4%, triwulan keempat dengan persentasi yang dicapai sebesar 104% sedangkan untuk triwulan ketiga tidak mencapai target dengan persentasi yang dicapai hanya sebesar 95.2%. Begitu juga dengan Ekonomi Moneter (EM) untuk triwulan I, II dan IV tercapai mencapai melampaui target, triwulan pertama dengan persentasi yang dicapai sebesar 145.2%, triwulan kedua dengan persentasi yang dicapai sebesar 143.9%, dan triwulan keempat dengan persentasi yang dicapai sebesar 104,11% sedangkan untuk triwulan ketiga tidak mencapai target karena persentase yang dicapai hanya 73.4%.

Berdasarkan data diatas Program Kerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia untuk triwulan I,II dan IV tercapai dengan melampaui target yang tidak tercapai sedangkan triwulan ketiga tidak mencapai target.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan, penempatan karyawan pada bidang yang sama untuk rentak



waktu yang lama dan rutinitas kerja yang monoton setiap harinya dan membuat karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena posisi mereka tidak akan cepat berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan program yang ingin oleh perusahaan sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Selain hal-hal yang disebutkan diatas kecenderungan disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Indikasi ini diketahui berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi. Dari hasil pengamatan didapati beberapa sikap karyawan yang diidentifikasi merupakan perilaku rendahnya motivasi dalam bekerja. Jam kerja dimulai pukul 07.00 WIB dan berakhir pada pukul 16.00 WIB banyak karyawan yang datang tepat pada waktunya dan masih ada karyawan yang melebihi waktu yang telah ditentukan. Namun masih terdapat beberapa karyawan meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi serta.

Berdasarkan latarbelakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPwBI) Tasikmalaya ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPwBI) Tasikmalaya ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPwBI) Tasikmalaya ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, sebagai bahan pemecahan permasalahan penelitian di atas, dengan tujuan :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPwBI) Tasikmalaya.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berarti bagi kajian bidang Sumber Daya Manusia Khususnya mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya terdiri dari lima bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini menerangkan mengenai tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian meliputi jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini. Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari analisis data yang telah dilakukan serta saran-saran yang dirasakan bisa diimplementasikan bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, maupun untuk penulis selanjutnya.