

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

#### **1.1.1 Sejarah dan Profil PT. Bank**

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk berdiri pada tahun 1946 mengawali sejarahnya dengan menjalankan fungsi sebagai bank sentral sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/1946. Pada tahun 1955, ketika Pemerintah Indonesia mendirikan Bank Indonesia sebagai Bank Sentral, BNI beroperasi sebagai bank komersial. Selanjutnya, peran BNI sebagai bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 Tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946. Pada tahun 1992 bentuk hukum BNI diubah menjadi PT (Persero) sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Perbankan. BNI merupakan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996.

PT. Bank Negara Indonesia memiliki beberapa jenis produk keuangan yang dapat dibedakan atas beberapa jenis, diantaranya adalah yang diperuntukkan bagi individual. Produk-produk dari PT. BNI antara lain sebagai berikut:

a. **Taplus Utama.**

Taplus Utama merupakan simpanan masyarakat secara perorangan dalam bentuk valuta rupiah yang transaksi penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat melalui teller dan fasilitas melalui ATM maupun phoneplus.

Keunggulan dari taplus utama ini adalah:

- 1) Memperoleh manfaat ganda yaitu bunga yang lebih tinggi, nasabah mendapat jaminan asuransi kecelakaan diri sebesar saldo tabungannya.

- 2) Menggunakan taplus utama untuk pembayaran telepon/handphone, listrik, air, kartu kredit dan kewajiban lainnya melalui PT. BNI.

b. BNI TAPENAS

BNI TAPENAS yaitu simpanan berjangka untuk investasi dana pendidikan anak dengan manfaat asuransi yang diperuntukkan bagi nasabah perorangan. Manfaat dari BNI TAPENAS adalah :

- 1) Meningkatkan kedisiplinan dalam menabung.
- 2) Mendapatkan manfaat asuransi secara cuma-cuma.
- 3) Mendapat bunga tinggi untuk sarana investasi.

c. BNI Haji

Bagi calon jemaah haji produk BNI Haji merupakan sarana pas untuk mendapatkan kepastian porsi keberangkatan menunaikan ibadah haji sesuai keinginan dalam masa keberangkatan tertentu. Keunggulan dari BNI Haji adalah:

- 1) Memperoleh souvenir berupa barang pada saat pelunasan BPIH (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji).
- 2) Gratis perlindungan asuransi dengan nilai manfaat sampai senilai biaya Haji.

d. BNI SIMPONI

Produk BNI SIMPONI (Simpanan BNI) adalah layanan program pensiun yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. BNI dan bisa diikuti oleh semua lapisan masyarakat apapun profesinya, baik sebagai pegawai negeri, karyawan BUMN / BUMD, perusahaan swasta ataupun yang berprofesi sebagai notaris, akuntan, dokter, pedagang, konsultan, petani maupun mahasiswa dan sebagainya.

e. BNI deposito

BNI Deposito merupakan simpanan yang aman, menguntungkan dan pencairannya bergantung kesepakatan. Jenisnya dapat berupa rupiah dan valuta asing. Adapun manfaat BNI deposito ini adalah:

- 1) Mendapat bunga secara berkala.
- 2) Sangat tepat untuk jaminan masa depan perusahaan, keluarga ataupun ahli waris
- 3) Aman karena tidak dapat dicairkan oleh orang lain tanpa surat kuasa.

### 1.1.2 Logo Perusahaan



**Gambar 1.1 Logo BNI**

*Sumber: <http://www.bni.co.id>*

Logo Bank BNI yang baru merupakan identitas yang tampak lebih segar, lebih modern, dinamis, serta menggambarkan posisi dan arah organisasi yang baru. Identitas tersebut merupakan ekspresi brand baru yang tersusun dari simbol 46 dan kata BNI yang selanjutnya dikombinasikan dalam suatu bentuk logo baru BNI. Huruf BNI dibuat dalam warna turquoise baru, untuk mencerminkan kekuatan, otoritas, kekokohan, keunikan dan citra yang lebih modern. Huruf tersebut dibuat secara khusus untuk menghasilkan struktur yang orisinal dan unik. Angka 46 merupakan simbolisasi tanggal kelahiran BNI, sekaligus mencerminkan warisan sebagai bank pertama di Indonesia. Dalam logo ini, angka 46 diletakkan secara diagonal menembus kotak berwarna jingga untuk menggambarkan BNI baru yang modern. Palet warna korporat telah didesain ulang, namun tetap mempertahankan warna korporat yang lama, yakni turquoise dan jingga. Warna turquoise yang digunakan pada logo baru ini lebih gelap, kuat mencerminkan citra yang lebih stabil dan kokoh. Warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra lebih

percaya diri dan segar. Logo 46 dan BNI mencerminkan tampilan yang modern dan dinamis. Sedangkan penggunaan warna korporat baru memperkuat identitas tersebut. Hal ini akan membantu BNI melakukan diferensiasi di pasar perbankan melalui identitas yang unik, segar dan modern.

### **1.1.3 Visi dan Misi**

#### 1. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan yang Unggul dalam Layanan dan Kinerja

#### 2. Misi

- a. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama.
- b. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- c. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- d. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas.
- e. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Era globalisasi telah menjadikan berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan yang pesat dengan adanya perkembangan informasi serta kemajuan teknologi yang canggih. Di bidang perekonomian hal ini tentu memberikan dampak yang cukup besar bagi semua industri di Indonesia termasuk industri perbankan. Dengan era globalisasi perusahaan perbankan dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam segi kualitas produk, pelayanan maupun sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional di perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang dimilikinya,

salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan memberikan perhatian motivasi kerja kepada seluruh karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan (Larasati, 2014).

Hasibuan (2012:191) menjelaskan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga. Motivasi memfokuskan cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja optimal dengan mengerahkan semua *skill* dan *knowledge* yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa motivasi itu penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff umum unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung, diperoleh data informasi yang mencerminkan adanya kecenderungan permasalahan dalam penurunan motivasi. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung, dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Laporan Keterlambatan Karyawan Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung tahun 2016**

<b>Triwulan</b>	<b>Jumlah Keterlambatan</b>	<b>%</b>
Triwulan 1	22	48,8
Triwulan 2	33	73,33
Triwulan 3	26	57,7
Triwulan 4	35	77,7

*Sumber: data yang telah diolah*

Menurut Usman (2009:264) salah satu ciri orang yang memiliki motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah dapat mengatur waktu dengan baik. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung mengalami fluktuatif dari triwulan 1 hingga triwulan 4.

Menurunnya kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung juga terlihat dari data tentang penilaian kinerja tahun 2014-2016. Kinerja pada karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung bisa dikatakan cenderung rendah, hal ini dapat terlihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung**

No	Range skor	Keterangan
1	460-500	Outstanding
2	380-460	Good
3	280-380	Fair
4	180-280	Poor
5	<180	Very Poor

*Sumber : data yang telah diolah*

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung tahun 2014-2016**

Tahun	Index Penilaian Kinerja Karyawan					Jumlah Karyawan
	Very Poor	Poor	Fair	Good	Outstanding	
2014	0	5,73%	49,94%	35,27%	9,06%	45
2015	0	4,62%	44,84%	39,12%	11,42%	45
2016	0	5,88%	70,59%	14,71%	8,82%	45

*Sumber: data yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pencapaian nilai kinerja karyawan pada unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung tahun 2014-2016 mengalami fluktuasi, kinerja karyawan rata-rata tinggi hanya berada di kategori fair, pada tahun 2014 sebesar 49,94%, 2015 sebesar 44,84%, dan di tahun 2016 70,59%. Dari informasi yang diberikan staff umum bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Hakim (2011) menjelaskan bahwa salah satu penggerak atau dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan giat agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik adalah motivasi.

Dari hasil analisis, fenomena dan fakta yang terjadi peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT X PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KOTA BANDUNG”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Kinerja optimal merupakan salah satu harapan bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan menguraikan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan kinerja karyawan sebagian besar hanya berada di kategori Fair Untuk dapat mengetahui penyebab dari penurunan kinerja karyawan dengan tepat, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pasti terhadap penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengetahui lebih teliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit X PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latarbelakang dan perumusan masalah, peneliti mengidentifikasi pertanyaan penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Manfaat teoritis yang ingin dicapai dari pengembangan pengetahuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menambah wawasan dan sebagai pedoman ilmu pengetahuan untuk para akademisi dan/atau pihak yang tertarik pada kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Manfaat praktis yang ingin dicapai dari penerapan pengetahuan sebagai hasil penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung. Hal ini akan menjadi evaluasi dan juga menciptakan strategi baru untuk meningkatkan kualitas karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia
2. Sebagai wawasan dan informasi tambahan bagi perusahaan.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117

### **1.7.2 Periode Penelitian Waktu**

Penelitian ini ditargetkan kurang lebih selama 6 bulan dengan periode penelitian dari bulan Maret 2017 hingga September 2017

## **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, disusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang

dibahas tiap tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan, manfaat dari penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan yang akan di teliti.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN TERDAHULU**

Membahas tentang tinjauan pustaka peneliti dan acuan teori yan digunakan peneliti dalam meneliti. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis awal yang dibuat peneliti dalam penelitian ini.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, dan teknik analisis seperti apa yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur tingkat pengaruh antar variabel tersebut.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Pembahasan yang ada didalam bab ini adalah tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dan bagaimana hasil yang didapat apakah berpengaruh atau pun tidak berpengaruh antar variabel yang di uji tersebut.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasi penelitian serta saran yang di berikan peneliti kepada pembaca maupun perusahaan dari hasil penelitian ini.