

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perbankan memiliki peranan penting untuk perkembangan perekonomian. Perbankan merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan (Yasman dan Afriyeni, 2019).

Kemampuan bank dalam menghasilkan keuntungan menjadi indikator penting keberlanjutan entitas bisnis dan kemampuan bersaing bank dalam jangka panjang. Keuntungan yang layak diperlukan setiap bank guna menarik minat para pemilik dana untuk menitipkan uang mereka di bank. Keuntungan juga diperlukan untuk mendanai perluasan usaha serta membiayai usaha peningkatan mutu jasa. Semuanya itu hanya mungkin dijalankan dengan baik apabila bank dapat menghasilkan keuntungan yang memadai (Sya'bani, 2019).

Secara umum bank dibagi menjadi dua jenis, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Perbedaan bank konvensional dengan bank yang berprinsip syariah yang paling pokok adalah prinsip operasi bank itu sendiri. Lembaga keuangan syariah tidak jauh berbeda dengan lembaga keuangan konvensional, namun pada lembaga keuangan konvensional, namun pada lembaga keuangan syariah menerapkan prinsip-prinsip islam sebagai panduan dalam pelaksanaannya (Rahim, 2021).

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Tbk) dikenal dengan nama Bank BJB merupakan badan usaha yang bergerak di bidang perbankan, yang awalnya merupakan bank daerah yang berkembang menjadi bank nasional sehingga membutuhkan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan menjadi lebih baik lagi, didukung dengan kerja sama yang baik antara faktor-faktor yang ada di perusahaan seperti adanya aktualisasi diri pada karyawan serta beban kerja yang diciptakan dengan baik oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu aset penting yang harus dijaga serta di pelihara oleh PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang, karena sumber daya manusia sebagai faktor sebagai faktor utama keberlangsungan dalam mengelola kegiatan dalam menjalankan visi misi yang telah terbentuk. Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Maduningtias et al, 2022).

Amalia dan Rizaldi (2021) berpendapat bahwa Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selanjutnya didukung oleh pendapat Wulantika (2018) Setiap perusahaan atau organisasi dapat menjalankan usahanya dengan baik karena adanya sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan karya. Kegagalan

dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, laba, maupun kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Wulantika & Ayuningtias (2020) Persaingan dalam bisnis semakin tinggi menuntut perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan pesaingnya. Ketika perusahaan hanya mengandalkan keunggulan dalam teknologi, perusahaan akan mudah ditiru atau bahkan dilampaui oleh pesaing. Persaingan yang ketat akan mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, dan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam suatu kegiatan dalam perusahaan tersebut dapat memberikan prestasi kerja setinggi-tingginya agar tujuan dari perusahaan dapat terwujud. Maka dari itu salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah pemeliharaan hubungan para karyawan dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan. Dalam hal ini prestasi merupakan hal yang sangat penting untuk setiap karyawan, karena prestasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan keuntungan bagi dirinya dan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Aktualisasi diri mendorong seseorang untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ketika seseorang memiliki tujuan dan aspirasi yang jelas, mereka lebih termotivasi untuk mencapainya. Motivasi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, mencari solusi kreatif, dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Hal tersebut didukung dari pendapat Hafiidh et al (2023), bahwa Aktualisasi adalah

proses menjadi diri sendiri namun tetap mengembangkan potensi ataupun bakat sesuai yang ada dalam diri untuk menjadi kepribadian yang utuh.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Menurut Sutisnawati & Sya'roni (2019) berpendapat beban kerja dapat terjadi jika tugas yang diberikan kepada pekerja terlalu banyak dan mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal. Tingkat pembebanan yang tinggi membutuhkan tenaga yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan terjadinya *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Jika pekerja mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, maka itu bukan beban kerja; namun jika tidak berhasil, tugas tersebut menjadi beban kerja. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi tersebut dapat mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap prestasi kerja

Dalam perusahaan sering terjadi permasalahan seperti, prestasi kerja karyawan yang mengalami penurunan. Demikian juga halnya terjadi pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang. Penurunan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang tercatat pada bagian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Tahun 2022 dan 2023, penurunan itu bisa terjadi karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, beban kerja yang terlalu banyak, tidak adanya motivasi karyawan untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh dan tidak adanya kerja sama tim dalam memecahkan masalah yang menyebabkan

ketidakefektifan dalam bekerjasama dan partisipasi total karyawan. Menurunnya prestasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan bila tidak diatasi dengan segera maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan yang signifikan. Penurunan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dapat dilihat pada tabel 1.1 Laporan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

Tabel 1. 1

Rekapitulasi hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Subang periode 2022-2023

No	Unsur-unsur	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1	Kesetiaan	95	Amat Baik	82	Baik
2	Prestasi Kerja	90	Amat Baik	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	80	Baik	70	Cukup
4	Ketaatan	85	Baik	80	Baik
5	Kejujuran	78	Baik	80	Baik
6	Kerjasama	80	Baik	75	Cukup
7	Kualitas Kerja	75	Cukup	75	Cukup
8	Kepemimpinan	80	Baik	75	Cukup
Jumlah		663		612	Cukup
Rata-rata		82,875%		76,5%	

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Subang mengalami penurunan pada tahun 2023 yakni 76,5% dibandingkan tahun 2022 yakni 82,875%. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Subang harus diperbaiki terutama unsur prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kualitas kerja dan kepemimpinan. Hal ini guna terciptanya kinerja yang baik. Dari hasil pengamatan pada data kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Subang dianggap pemimpin yang ada juga belum mampu stabil dalam kepemimpinannya. Sehingga aktualisasi diri yang ada pada karyawan tidak terlalu diperhatikan, dan dirasa masih banyak kekurangan yang mengakibatkan hambatan-hambatan dalam menciptakan kinerja yang baik. sehingga memungkinkan prestasi kerja akan menurun secara terus menerus pada tiap tahunnya. Sejalan dengan pendapat Saptarini et al, (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh setiap pegawai, pencapaian sebuah kinerja yang tinggi merupakan sebuah prestasi yang membanggakan bagi pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, pentingnya peran sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuisioner yang di sebarakan kepada 20 orang karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang. Untuk mengetahui pra masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Kuesioner survey awal Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar	18	90%	2	10%
2	Apakah karyawan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah diberikan perusahaan	14	80%	6	30%
3	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu	4	20%	16	80%
4	Apakah karyawan mengevaluasi kembali pekerjaan yang dikerjakan	8	40%	12	60%

Sumber : Diolah Oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil survei awal kepada 20 responden dan didukung dengan wawancara kepada kepala Divisi Operasional di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang pada tabel 1.3 dapat diketahui pada variabel Prestasi Kerja menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang belum mampu menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, demikian juga beberapa karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang masih belum dapat mengevaluasi kembali pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang merasa pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan apa yang diminta. Pentingnya setiap karyawan mengevaluasi pekerjaan mereka agar hasil yang didapat lebih maksimal sehingga nantinya dapat menjadi penilaian atas peningkatan prestasi kerja.

Menurut Badriah (2018) Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang juga dipengaruhi oleh Aktualisasi Diri seperti yang dapat terlihat pada tabel 1.4 Berikut hasil kuesioner kepada 20 karyawan dibawah ini:

Tabel 1. 3
Kuesioner survey awal Aktualisasi Diri

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apakah karyawan mengetahui dan memahami tanggung jawab yang diberikan perusahaan	14	70%	6	30%
2	Apakah tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan potensi karyawan	19	95%	1	5%
3	Apakah pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan	5	25%	15	75%
4	Apakah antar karyawan saling memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan.	18	90%	2	10%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan hasil survei awal kepada 20 responden dan didukung dengan wawancara kepada kepala Divisi Operasional di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang pada tabel 1.4 dapat diketahui pada variabel Aktualisasi Diri menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang menerima pekerjaan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki, dikarenakan beberapa karyawan kurang terampil atau kurang memahami cara mengoperasikan aplikasi software komputer seperti excel, word dan lain-lain, sebagai alat untuk menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan perusahaan. Hal ini didukung pendapat Priyatna, dan Gusrini (2020) bahwa pembagian kerja merupakan penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Dengan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menghambat pengembangan kemampuan dan potensi bekerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang apabila pihak perusahaan tidak segera melakukan pelatihan untuk karyawan-nya.

Kemudian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang adalah variabel Beban kerja, dapat terlihat pada tabel 1.5 Berikut hasil kuesioner kepada 20 karyawan dibawah ini:

Tabel 1. 4
Kuesioner survey awal Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Perusahaan memberikan waktu kerja diluar aturan yang berlaku di Perusahaan	7	35%	13	65%
2	Jumlah Pekerjaan di Perusahaan ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	5	25%	15	75%
3	Dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggungjawab besar	20	100%	0	0%
4	Apakah karyawan karyawan memiliki usaha yang cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	18	80%	2	10%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Selanjutnya hasil survei awal kepada 20 responden dan didukung dengan wawancara kepada kepala Divisi Operasional di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang pada tabel 1.5 diatas, permasalahan dalam variabel beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan jumlah pekerjaan terlalu banyak dengan waktu yang terbatas. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang diberikan terhadap karyawan tidak disesuaikan dengan jumlah pekerjaan dengan waktu kerja PT. Bank BJB Kantor Cabang subang dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan kelebihan beban kerja yang sangat tinggi. Amalia (2017) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang yang berjudul. **“Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang teradapat pada karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang masih ada yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu kerja dari pukul 08.00 sampai

dengan pukul 16.00 sesuai yang diberikan perusahaan hal ini mengindikasikan Prestasi Kerja yang masih belum baik.

2. Sebagian karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang masih ada yang tidak mengevaluasi kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan, sehingga membuat prestasi kerja karyawan menurun. Hal ini mengindikasikan Prestasi Kerja PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang belum baik.
3. Sebagian karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang menerima pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan yang kurang terampil dalam mengoperasikan software komputer. Hal ini mengindikasikan Aktualisasi Diri PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang belum baik.
4. Sebagian karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang merasa menerima pekerjaan terlalu banyak dengan waktu yang terbatas. Hal ini mengindikasikan Beban Kerja PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang belum baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Aktualisasi Diri, Beban Kerja dan Prestasi kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.
2. Bagaimana pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.
4. Bagaimana pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja secara simultan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Aktualisasi Diri, Beban Kerja dan Prestasi kerja, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya Aktualisasi Diri, Beban Kerja dan Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya Aktualisasi diri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya Aktualisasi diri dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja secara simultan di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapakan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi para karyawan terutama di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan prestasi kerja

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

- a. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang
- b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

2. Bagi Universitas/Keilmuan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, disertai dengan tabel jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu berlokasi di PT. Bank BJB kantor Cabang Subang, Jl. Jend. Achmad Yani No.2, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41212

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan Mei 2024.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■																			
2	Pengajuan surat ke perusahaan		■																		
3	Menerima surat balasan daei perusahaan										■										
4	Melakukan survey awal dan penelitian			■	■	■	■	■	■												
5	Mencari data						■	■	■												
6	Seminar								■												
7	Revisi										■	■									
8	Penelitian lapangan										■	■	■	■	■	■	■				
9	Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■	■	■		
10	Sidang Akhir																				■

Sumber : Diolah Oleh Penelit 2024