

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi era globalisasi saat ini perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global, Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki standarisasi sendiri dalam perekrutan karyawan untuk memiliki profesionalisme yang tinggi serta handal dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Badan usaha harus menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan juga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Selain itu, Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan yang bagus

akan memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional seperti dari kinerjanya yang handal dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Budiarti dan Astuti : 2018). Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan pembagian kerja dan pengawasan kerja yang optimal agar target yang dicapai dapat dilakukan dengan prosedur yang sudah ditentukan.

PT. Bank Syariah Indonesia merupakan hasil merger anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya Bank Rakyat Indonesia, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah yang sekarang menjadi Bank Syariah Indonesia. PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi memiliki kontribusi sangat penting dalam perekonomian daerah Kota Sukabumi. Agar Bank BSI tetap berkontribusi secara baik maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang mumpuni dalam mengerjakan pekerjaannya agar sesuai dengan yang perusahaan targetkan.

Suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang luas maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam, maka dari itu perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing pegawai memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai beban kerja dan menjadi tanggung jawab karyawan. Menurut Susanto (2016:5), pembagian kerja itu sendiri adalah pemecahan tugas dengan sedemikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja. Penulis melakukan survey awal untuk mengetahui bagaimana pembagian kerja di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi.

Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah |
|-------------------|---------------|
| Akuntansi | 9 |
| Ekonomi Syariah | 2 |
| Hukum | 2 |
| Ilmu Pendidikan | 3 |
| IPS | 4 |
| Manajemen | 2 |
| Matematika | 1 |
| Otomotif | 2 |
| Perbankan | 1 |
| Pertanian | 2 |
| Sastra | 1 |
| Tataboga | 1 |
| Tatabusana | 1 |
| Teknik Elektro | 1 |

Berikut merupakan tabel dari setiap latar belakang pendidikan karyawan dan menunjukkan masih adanya beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, hal itu dapat membuat karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dan jika sering terjadi kendala saat bekerja maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini diperkuat dengan dilakukannya survey awal sebagai berikut :

Tabel 1.2

Survey awal pembagian kerja

| No | Item Pernyataan | Ya | % | Tidak | % |
|----|--|----|------|-------|-----|
| 1 | Unit pekerjaan saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. | 3 | 30% | 7 | 70% |
| 2 | Sering terjadi kendala saat mengerjakan tugas yang diberikan. | 6 | 60% | 4 | 40% |
| 3 | Saya mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diberikan | 10 | 100% | 0 | 0% |

Berdasarkan survey yang dilakukan dengan membagi kuesioner awal kepada 10 orang karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi didapatkan hasil bahwa unit pekerjaan yang dikerjakan karyawan belum sesuai dengan latar pendidikan maka dari itu sering terjadi kendala pada saat mengerjakan tugas.

Selain pembagian kerja, pengawasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar terciptanya kinerja karyawan yang baik maka ada pengawasan kerja yang baik karena pengawasan kerja yang baik dapat menilai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Pengawasan merupakan usaha sistematis untuk menemukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian

tujuan-tujuan perusahaan, Handoko (2013:358). Penulis juga melakukan survey awal pada variabel pengawasan kerja.

Tabel 1.3
Survey awal Pengawasan Kerja

| No | Item Pernyataan | Ya | % | Tidak | % |
|----|---|----|-----|-------|-----|
| 1 | Pada saat melaksanakan pekerjaan saya diawasi dengan baik | 4 | 40% | 6 | 60% |
| 2 | Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan | 6 | 60% | 4 | 40% |
| 3 | Saya akan dievaluasi dan dikoreksi jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai | 7 | 70% | 3 | 30% |
| 4 | Saya membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan | 8 | 80% | 2 | 20% |

Berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 10 orang karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi didapatkan hasil bahwa pada saat melaksanakan pekerjaan tidak diawasi dengan baik.

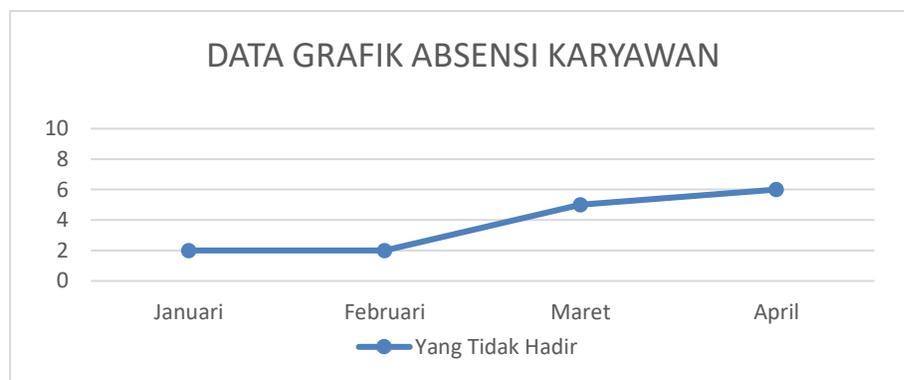
Kemudian kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2011: 94) Selain itu pegawai Bank Syariah Indonesia dituntut untuk mampu menangani masalah dan kendala-kendala dalam mencapai target perusahaan yang telah ditentukan dan meningkatkan kinerja dengan efektif dan efisien.

Berikut ini merupakan tabel rekap absensi PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi yang dapat mendukung fenomena dari variabel kinerja karyawan

hal ini dapat dilihat dari data absensi yang terjadi adanya tingkat kenaikan kehadiran karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi yang tidak masuk kerja pada setiap bulannya pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.4
Data Absensi PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi

| Bulan | Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir Periode Januari-April 2021 |
|----------|--|
| Januari | 2 |
| Februari | 2 |
| Maret | 5 |
| April | 6 |



Gambar 1.1
Grafik Perkembangan Absensi Karyawan

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi dalam jangka waktu empat bulan terakhir jumlah kehadiran karyawan yang tidak hadir mengalami kenaikan dari bulan januari dan februari yang awalnya 2 orang karyawan yang tidak hadir, lalu di bulan maret terdapat 5 orang karyawan yang tidak hadir dan pada bulan april terdapat 6 orang karyawan yang tidak hadir, hal ini menunjukkan adanya kenaikan absensi karyawan

yang tidak hadir pada setiap bulannya. Ada berbagai alasan sehingga terjadi kenaikan jumlah karyawan yang tidak hadir pada bulan januari sampai dengan bulan april yaitu karena adanya karyawan yang izin, sakit dan cuti. Dengan adanya kenaikan jumlah karyawan yang tidak hadir akan berdampak pada rendahnya pencapaian target kerja yang telah ditentukan dan ditetapkan perusahaan karena tingkat kehadiran menjadi salah satu peranan penting bagi perusahaan, tanpa adanya kehadiran karyawan maka tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu dan tentu berdampak terhadap kinerja karyawan.

Ditambah dengan hasil wawancara pra survei yang dilakukan oleh penulis pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi. Manajer menyampaikan sebagai berikut :

PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi menunjukkan bahwa masih adanya pencapaian kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan beberapa kendala dari setiap karyawan tersebut misalnya seperti pekerjaan yang belum selesai tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan, dalam pekerjaan masih adanya ketidak telitian dalam mengerjakan tugas.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas mengenai permasalahan pembagian kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adapun identifikasi dan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi masih ada yang unit pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian. Hal ini mengindikasikan pada pembagian kerja
2. Beberapa karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi masih ada yang mengalami kendala pada saat mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini mengindikasikan pada pembagian kerja
3. Pada saat melaksanakan tugas karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi masih kurang diawasi. Hal ini mengindikasikan pada pengawasan kerja.
4. Adanya kenaikan jumlah ke tidak hadiran karyawan pada periode bulan januari sampai dengan bulan april dengan adanya kenaikan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pembagian kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi
4. Apakah pembagian kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kota sukabumi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pembagian kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi.

2. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Praktis

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini menjadi pengalaman peneliti dalam melihat secara langsung bagaimana pengaruh pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi.

1.4.2 Aspek Akademis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat dijadikan pelajaran serta pengalaman dan menjadi referensi bagi penelitian dan peneliti selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Kota Sukabumi yang bertempat di Jl. Jend. Sudirman No. 112, Benteng, Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43132.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dari bulan April 2021 sampai dengan bulan September 2021.

Tabel 1.5
Kegiatan Penilitian

| No | Uraian | Waktu Peneitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|-----------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|--|
| | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agust | | | | Sept | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 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. | Melakukan penelitian | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Mencari data | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Membuat proposal | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Seminar | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Revisi | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Penelitian lapangan | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 8. | Bimbingan | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 9. | Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |