

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia bagi instansi pendidikan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terbentuk satuan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi atau instansi pendidikan. Menurut Handoko (2019:42), manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri. Eksistensi sebuah instansi pendidikan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai motor atau penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan instansi sekolahan harus selalu dapat beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya instansi pendidikan yang unggul dan siap bersaing.

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan yang kondusif serta ditunjang dengan adanya metode

kerja yang baik, peralatan yang berteknologi modern dan dana. Semua aspek yang ada, sumber daya manusia merupakan titik sentral yang sangat menentukan, dimana diharapkan setiap individu dapat melakukan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan produktivitas kerja organisasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah.

Badan Kredit Kecamatan (BKK) di Jawa Tengah didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah, tanggal 4 September 1969. Sejalan dengan perkembangan perekonomian di Jawa Tengah, ternyata perkembangan operasional BKK makin dirasakan manfaatnya oleh masyarakat/ pengusaha di pedesaan. Pemerintah Propinsi Jawa Tengah ini memantapkan kedudukan BKK tersebut. Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa dasar hukum operasional BKK adalah SK Gubernur dan status BKK pada saat itu proyek, dan sifat proyek suatu saat akan berakhir. Kondisi demikian kurang menguntungkan bagi kedudukan atau kehadiran BKK dalam mengembangkan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara di PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen merupakan perusahaan yang memiliki perkembangan cukup baik, namun saat ini PT.BPR BKK Kantor Pusat

Operasional Kebumen mengalami penurunan kinerja karyawannya, dapat dilihat penurunan kinerja karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen dengan tidak stabil dalam tercapainya target-target yang sudah ditentukan. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Saat ini karyawan ditekan untuk maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui secara detail. Untuk mengetahui hal tersebut, maka perlu diadakan penelitian terhadap kinerja karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen sehingga penelitian lebih mengarah pada masalah yang sedang dihadapi. Kualitas kinerja karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah data target dan realisasi pencapaian kerja pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen.

TABEL I-1
Hasil Pencapaian Kerja Karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen

No		Target	Realisasi dari target
1	Kredit	Rp.19.237.578.790	Rp.18.743.778.891
2	Pendapatan	Rp.6.910.849.943	Rp.6.110.349.443
3	Aset	Rp.31.152.668.406	Rp. 30.552.768.906
Total		Rp.57.301.097.139	Rp.55.406.897.240

Sumber: PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen 2023

Berdasarkan data diatas merupakan permasalahan yang terjadi dalam organisasi PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen yang

berdampak pada tidak terealisasinya target yang dituju. Berdasarkan wawancara kepada beberapa pegawai banyak faktor yang diduga mengakibatkan tidak terealisasinya target, terutama pada peran ganda karyawan. Tidak dapat dipungkiri seiring berkembangnya zaman mengalami perubahan. Salah satu dari perubahan tersebut yaitu tidak hanya laki-laki yang bekerja namun perempuan juga ikut berpartisipasi dalam angkatan kerja dan hal ini menjadi fenomena yang menarik.

Masuknya perempuan dalam angkatan kerja memunculkan konsekuensi dalam masyarakat bahkan dalam kehidupan pribadi yang bersangkutan. Perempuan yang bekerja cenderung memiliki waktu yang terbatas baik dalam pekerjaan dan keluarga. Terdapat banyak faktor pendorong yang menyebabkan banyak perempuan yang masuk dalam dunia kerja. Penelitian Uswatun dan Arum (2017) menunjukkan bahwa, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong yang membuat ibu rumah tangga dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Bekerja dapat membantu mereka meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga, bahkan ada kondisi dimana perempuan bekerja karena ia satu-satunya sumber penghasilan rumah tangga.

Banyak perempuan yang memiliki peran ganda dan telah berusia 30 tahunan, mereka bekerja sangat keras namun hanya menghasilkan output yang sedikit. Beberapa mengundurkan diri karena merasa sudah tidak kuat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Beberapa yang lain mengundurkan diri dari perusahaan karena ingin berkonsentrasi mengurus anak, namun tidak

jarang mereka kembali lagi mendaftar ke perusahaan setelah beberapa bulan atau tahun karena terkait pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga (Uswatun & Arum, 2017).

Selain peran ganda, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Wibowo (2018), Motivasi adalah merupakan daya dorong untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi ditujukan sebagai upaya pendorong dan perangsang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran dan tanggung jawab (Engkoswara, 2018). Motivasi untuk seorang pegawai akan berbeda dengan motivasi untuk pegawai yang lain, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai (Uno, 2014). Fenomena yang tercermin pada karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen mengenai motivasi yaitu masih sering terdapat karyawan yang bermalasan dalam bekerja.

Permasalahan ini menunjukkan kurangnya motivasi intrinsik karyawan pada Bank BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen. Kurangnya motivasi intrinsik pegawai berdampak pada hasil kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen. Motivasi intrinsik berarti seseorang termotivasi dari dalam. Keyakinan yang mengakar dalam seseorang biasanya merupakan faktor motivasi terkuat. Individu seperti itu menunjukkan kualitas umum seperti penerimaan, keingintahuan,

kehormatan, keinginan untuk mencapai kesuksesan. Tapi itu semua harus dilakukan secukupnya. Jika dilakukan secara berlebihan, ada kemungkinan besar orang tersebut kehilangan motivasi. Kurang baiknya motivasi intrinsik juga tidak lepas dari peran ganda karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen. Motivasi kerja yang baik yang diberikan pegawai untuk perusahaan tentunya akan berdampak positif pada kinerja yang diberikan. Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diya Andira Nanda Pertiwi (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja.

Selain peran ganda dan motivasi kerja, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan untuk perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen, masih banyak pegawai wanita yang sering keluar dari perusahaan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil observasi terdapat 8 sampai 10 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan selama 4 tahun terakhir. Fenomena ini yang menunjukkan rendahnya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan fenomena yang penting untuk meningkatkan kinerja, karena dengan karyawan yang berkomitmen akan membantu memperlancar visi misi organisasi tersebut. Berbeda halnya jika seorang karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang baik, maka visi misi organisasi akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan observasi sering terjadi permasalahan karyawan yang tidak komitmen terhadap organisasi. Salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu Ketika karyawan di rooling pindah tugas di tempat kerja yang jauh dari rumah, sehingga karyawan mengalami kelelahan dalam jarak perjalanan dari rumah menuju tempat kerjanya. Permasalah lain yaitu karyawan harus bekerja dengan jarak yang jauh meninggalkan keluarga jauh dari anak dan suami. Minimnya komitmen terhadap organisasi berdampak pada hasil kerja karyawan PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarif Hidayat (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Peran Ganda, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah penelitian terkait dengan kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen, maka pengamatan hal-hal yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya variabel peran ganda, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang berhasil membuktikan bahwa peran ganda, motivasi kerja, dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rina (2018), hasil penelitian membuktikan bahwa peran ganda berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diya Andira Nanda Pertiwi (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja seorang mampu berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarif Hidayat (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen?
3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen?
4. Apakah peran ganda, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian:

1. Responden pada penelitian ini adalah karyawan wanita pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen (yang sudah menikah).
2. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2019:85-86), kinerja dibatasi pada indikator:

- a. *Quantity of work.*
- b. *Quality of work,*
- c. *Job knowledge.*
- d. *Creativeness,*
- e. *Cooperation.*
- f. *Dependability.*
- g. *Initiative.*
- h. *Personal qualities.*

3. Menurut Greenhauss dan Beutell (dalam Retno & Rahardjo, 2016) peran ganda merupakan bentuk dari *interrole conflict*, dimana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama.

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita dkk., 2013) peran ganda dibatasi pada:

- a. Tekanan sebagai orang tua
- b. Tekanan perkawinan.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri.

- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua.
 - e. Campur tangan pekerjaan.
4. Menurut Robbins (2019), berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Robbins (2019), motivasi kerja dibatasi pada indikator:
- a. Mempunyai sifat agresif
 - b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
 - d. Mematuhi jam kerja.
 - e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
 - f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
 - g. Kesetiaan dan kejujuran
 - h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
 - i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
 - j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat
4. Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013), komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Darmawan (2013), indikator komitmen organisasi:

- a. Kemauan karyawan
- b. Kesetiaan karyawan

c. Kebanggaan karyawan

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh peran ganda, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi manajemen PT.BPR BKK Kantor Pusat Operasional Kebumen, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan peran ganda karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

1.5.2. Teoritis

Sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan

SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

