

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi organisasi atau perusahaan karena memiliki fungsi sebagai tenaga kerja yang menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan atau organisasi. Individu yang termasuk dalam tenaga kerja adalah mereka yang berada dalam usia kerja, yaitu 15-64 tahun. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan di suatu perusahaan karena jika sumber daya manusia tersebut tidak ada maka perusahaan atau organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.

Karyawan adalah salah satu sumber daya yang sangat penting untuk perusahaan, karena memiliki kemampuan, kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan perusahaan untuk dapat membantu mencapai tujuannya.

Industri perbankan memiliki peranan penting dalam menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia. Di tengah berbagai ketidakpastian, intermediasi keuangan oleh perbankan tetap tumbuh positif. Pada Juli 2022, kredit mengalami pertumbuhan sebesar 10,71% ditopang peningkatan pertumbuhan di seluruh jenis kredit dan sebagian besar sektor ekonomi. Selain itu, nilai transaksi uang elektronik tumbuh 39,76% mencapai Rp35,5 triliun dan nilai transaksi digital banking meningkat 27,82% menjadi Rp4.359,7 triliun sejalan dengan normalisasi mobilitas masyarakat (ekon.go.id, 2022).

Bank adalah salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam perekonomian suatu Negara sebagai Lembaga perantara keuangan, hal ini dikarenakan perbankan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai *Financial Intermediary*, yaitu Lembaga yang berperan untuk mempertemukan antara pengguna dan pemilik dana. Menurut Undang – undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan adalah perbankan merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk – bentuk lainnya. Berdasarkan kegiatan operasionalnya bank digolongkan menjadi dua jenis, yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah.

Bank Artha Graha Internasional Tbk (INPC) didirikan tanggal 07 September 1973 dengan nama PT Inter-Pacific Financial Corporation dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1975 sebagai lembaga keuangan bukan bank. Kantor pusat Bank Artha Graha terletak Gedung Artha Graha, Kawasan Niaga Terpadu Sudirman, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta Selatan 12190 – Indonesia. Bank Artha Graha memiliki 39 kantor cabang, 64 kantor cabang pembantu, 14 kantor kas, 12 payment point, 1 mobile terminal. Pada tanggal 2 Februari 1993, PT Inter-Pacific Financial Corporation berubah nama menjadi PT Inter-Pacific Bank dan mendapatkan izin usaha sebagai bank umum dari Menteri Keuangan Republik Indonesia tanggal 24 Februari 1993. Kemudian tanggal 01 September 1998 PT Inter-Pacific Bank berubah nama menjadi Bank Inter-Pacific Tbk. Pada tanggal 11 Juli 2005, PT Bank Inter-Pacific melakukan penggabungan (merger) dengan PT Bank Artha Graha, dimana PT Bank Artha Graha

menggabungkan diri kedalam PT Bank Inter-Pacific Tbk. Setelah itu, tanggal 16 Agustus 2005 Bank Inter-Pacific Tbk berganti nama menjadi Bank Artha Graha Internasional Tbk.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Bank Artha Graha Internasional Tbk adalah PT Sumber Kencana Graha (16,70%), PT Cerana Arthaputra (10,10%), PT Arthamulia Sentosajaya (6,31%), PT Pirus Platinum Murni (6,31%), PT Puspita Bisnisuri (6,31%) dan PT Karya Nusantara Permai (5,44%). Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan INPC adalah melakukan usaha di bidang perbankan. INPC melakukan operasi komersial sebagai bank umum tanggal 24 Februari 1993. Pada tanggal 10 Juli 1990, INPC memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham INPC (IPO) kepada masyarakat sebanyak 5.000.000 dengan nilai nominal Rp1.000,- per saham dengan harga penawaran Rp9.750,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 23 Agustus 1990.

Peningkatan komposisi dana murah masih menjadi salah satu fokus utama dalam penerapan strategi di bidang pendanaan, khususnya terkait dengan upaya untuk meningkatkan jumlah nasabah tabungan, sejalan dengan upaya peningkatan loyalitas nasabah serta pengenalan masyarakat terhadap produk dan layanan yang disediakan oleh Bank Artha Graha Internasional. Pendekatan langsung kepada nasabah menjadi salah satu upaya Bank Artha Graha Internasional dalam menjaga loyalitas nabasah. Hal ini terbukti dengan keberhasilan Bank Artha Graha

Internasional masuk dalam lima besar bank dengan indeks loyalitas nasabah paling tinggi di kelompok bank beraset.

Walaupun aspek pemasarannya sudah sempurna, tetapi jika tidak didukung dari aspek manusia maka tujuan – tujuan yang telah ditentukan oleh bank juga tidak akan tercapai secara optimal atau bahkan sulit dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang bernilai positif memberikan rasa optimis bagi perusahaan dalam melaksanakan terobosan-terobosan pengembangan perusahaan. Sementara kinerja karyawan yang bernilai negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan-tujuan perusahaan,. Oleh karena itu, perlu diperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkat kinerja karyawan (Namira, 2018)

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi meskipun saat ini berada didalam situasi pandemi covid 19 hal tersebut guna untuk pengembangan perusahaan menjadi lebih baik. Kenyataannya, saat ini banyak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan karena pihak internal maupun eksternal yang merasa tidak puas dengan

kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Semua yang sudah habis kontrak tidak diberhentikan dulu sampai mendapatkan kejelasan. Menteri memerintahkan dalam periode sebulan, pihak bank bekerja keras mendata 483 karyawan yang diputus hubungan kerjanya. (bisnis.tempo.co 2022).

Dilihat dari fenomena tersebut perlu ditelaah lebih lanjut mengenai pengaruh apa saja faktor yang memenuhi kinerja karyawan. Dengan adanya PHK atau pemutusan hubungan kerja karyawan pada Bank Artha Graha dapat menurunkan kinerja karyawan di Bank tersebut dikarenakan kinerja karyawan selalu menjadi tantangan utama dalam pengelolaan organisasi dan mengadopsi cara yang efektif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai dan memberikan kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan daya saing organisasi adalah tujuan utama dari setiap organisasi bisnis (Hidayah & Tobing, 2018). Keberhasilan organisasi dapat dilakukan dengan upaya menggerakkan orang lain atau karyawan tersebut.

Menurut (Abdullah et al., 2021) Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan.

Pernyataan (Nasution, 2020) bahwa kesejahteraan merupakan suatu faktor yang penting sebagai pendorong dalam menciptakan kinerja yang baik bagi suatu perusahaan. Kesejahteraan adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan oleh

suatu perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk materi maupun non materi selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun maupun lanjut usia untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan bagi perusahaan. Seperti halnya dengan karyawan Bank Artha Graha di mana semakin banyaknya kebijakan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan, maka akan mendorong kinerja karyawan Bank Artha Graha untuk dapat mencapai tujuannya.

Menurut penelitian Aprianggi et al., (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Seperti halnya dengan karyawan Bank Artha Graha di mana jika karyawan diberikan kebebasan dalam menyarankan ide baru maka akan mendorong kinerja karyawan Bank Artha Graha untuk dapat mencapai tujuannya.

Seperti diungkapkan oleh (Putu 2013, hlm 636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan

masalah personalia vital lainnya menurut (Mathis & Jackson, 2011). Seperti halnya dengan karyawan Bank Artha Graha di mana jika karyawan tersebut merasa puas atas kesejahteraan yang di dapatkan di tempat kerja, maka akan mendorong kinerja karyawan Bank Artha Graha untuk dapat mencapai tujuannya.

Dari uraian dari latar belakang diatas yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pada Karyawan Bank Artha Graha di Surabaya. Hal ini dilakukan untuk dapat melihat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan serta kebebasan karyawan dalam menyuarkan kreativitas di tempat kerja dan kepuasan kerja dari karyawan Bank Artha Graha di Surabaya.

## **“PENGARUH KESEJAHTERAAN, KREATIVITAS, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ARTHA GRAHA DI SURABAYA ”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bank Arta Graha?
2. Apakah Kreatifitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bank Arta Graha?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bank Arta Graha?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di buat, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Menganalisis atau menguji signifikansi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di bank Arta Graha.
2. Menganalisis atau menguji signifikansi pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di bank Arta Graha.
3. Menganalisis atau menguji signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di bank Arta Graha.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penilitan ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pemahaman dalam dunia karyawan serta dapat memberikan bukti empiris mengenai kesejahteraan, kreativitas dan kepuasan kerja terhadap masyarakat.

#### **2. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pembaca yang akan menggeluti dunia sumber daya manusia.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengelola karyawan serta membuat rancangan kedepan agar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya.



#### 4. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan manfaat bagi mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan tentang sumber daya manusia.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan akan mempermudah para pembaca untuk memahami hasil dari penelitian yang telah dibuat. Berikut adalah sistematika pembahasan yang tertuang dalam penelitian, sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab uraian menguraikan latar belakang penelitian tentang kreatifitas, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap efisiensi kinerja karyawan dan alasan perlu mengapa melakukan sebuah penelitian. Pada bab I berisikan rumusan, tujuan dan manfaat penelitian

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang dan landasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta kerangka pemikiran serta hipotesis yang digunakan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan metode penelitian yang digunakan meliputi pengukuran variable, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab ini, berisi tentang Gambaran Subyek Penelitian, Analisis Data dan Pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini, berisi tentang Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran.

