

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk merupakan perusahaan di bidang jasa perbankan yang tujuan utama melayani setiap nasabahnya dalam hal pengumpulan simpanan, penyaluran kredit serta jasa bank lainnya. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu tentu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan/organisasi. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah perusahaan/organisasi. Bank BRI baru-baru ini meluncurkan program baru yang dikhususkan untuk pekerja Bank BRI sendiri yang diberi nama *"Employee Get Member"* (EGM). Tujuan EGM membangun *funding culture* pada pkerja Bank BRI, meningkatkan produk knowledge bagi pekerja BRI, meningkatkan *costumer*

base bagi BRI, mengoptimalkan *funding culture* BRI, dan mendukung pencapaian Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2014.

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan dengan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah PT. Bank BRI kantor cabang Bangkalan yang harus menempuh berbagai cara untuk menapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta menguasai dan mengembangkan teknologi.

Manulang (2004: 15) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Rnupandojo (2001:71) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat mehami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Adapun kesimpulan dari (Rattu AndreyR.H dkk: 2019) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin banyak pengalaman

yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki yang tingkat keterampilan yang dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. begitu juga dengan pengetahuan, faktor yang mempengaruhi kerja seorang karyawan ialah faktor kemampuan berdasarkan pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal.

Literatur terdahulu sudah sering membahas tentang permasalahan kinerja karyawan dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2010:13) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan oleh karyawan terhadap perusahaannya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan.. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tentu akan menambah pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja. Karyawan dengan masa kerja yang lama (berpengalaman) akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai target yang ditentukan oleh organisasi atau pimpinan. Pekerjaan yang diselesaikan tersebut memiliki tingkat kesalahan yang rendah dan dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh sebab itu, pengalaman kerja dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi

Menurut Samsudin (2015:281), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja mereka agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan". Oleh karena itu motivasi terhadap karyawan sangatlah dibutuhkan agar kinerja karyawan memperoleh hasil yang bagus dan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. dan juga memerlukan manajemen pengetahuan yang sangat baik seperti yang dikemukakan oleh Dalkir (2011:7), manajemen pengetahuan merupakan alat, teknik, dan strategi untuk menguasai, analisis, mengatur, me

Apabila kinerja karyawan menurun maka akan sangat berakibat pada keberlangsungan perusahaan. Perusahaan akan beruntung apabila memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, karena hal tersebut dapat berdampak baik pada produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Seorang manajer harus berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberikan motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan permasalahan dalam variabel pengalaman kerja pada karyawan kantor cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan Madura. Permasalahan selanjutnya terkait motivasi kerja pada karyawan Kantor Cabang Bangkalan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan Madura. Dalam hal ini terdapat masalah positif mengenai motivasi kerja karyawan seperti adanya agenda menarik pada setiap bulannya agar karyawan tidak mudah merasa bosan dengan pekerjaannya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Permasalahan berikutnya yaitu mengenai manajemen pengetahuan kerja pada karyawan Kantor Cabang Bangkalan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan Madura. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan diatas serta dari beberapa hasil peneliti terdahulu maka peneliti mempunyai inisiatif untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI kantor Cabang Bangkalan dengan Manajemen Pengetahuan sebagai Variabel Intervening**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang Telah Diuraikan, Maka Dapat Dirumuskan Permasalahannya:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi manajemen pengetahuan pada Karyawan BRI cabang Bangkalan?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi manajemen pengetahuan pada Karyawan BRI Cabang Bangkalan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan?
5. Apakah Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah Yang Telah Dipaparkan di Atas Didapat Tujuan Penelitian Yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi manajemen pengetahuan Pada Karyawan BRI Cabang Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi manajemen pengetahuan Pada Karyawan BRI kantor cabang Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Yang Telah Ditetapkan, Berikut Beberapa Manfaat Bagi Peneliti Maupun Pihak-Pihak Terkait Yaitu:

1. Bagi Instansi

Peneliti ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi bagaimana pengaruh pengalaman ,pengetahuan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BRI dikantor cabang Bangkalan. Dan juga untuk mengetahui apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BRI di kantor cabang Bangkalan.

2. Bagi Pihak Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Serta dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan untuk keperluan dalam penelitian yang sama

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti lain diharapkan bermanfaat dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya terkait masalah serupa. Selain itu kekurangan dalam penelitian ini bisa disempurnakan oleh dalam peneliti lainnya.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun di dunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh waktu kuliah.