

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang melakukan sebuah kegiatan atau interaksi berdasarkan hubungan kerja yang tersusun secara skematis dalam suatu struktur guna mencapai tujuan bersama. Organisasi secara luas dapat diartikan sebagai kumpulan manusia yang melakukan kegiatan demi mencapai tujuan. Dalam hal ini organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang – orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis, terencana, terpimpin, terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana, data, dan sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2007), organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinir secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relative terus – menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan. Salah satu unsure organisasi adalah sekelompok orang, atau bisa disebut sebagai sumber daya manusia. Dalam hal organisasi perusahaan, sumber daya manusia telah ditentukan melalui proses penyaringan atau seleksi yang diikuti oleh beberapa orang dengan menentukan ukuran – ukuran persyaratan sehingga hanya sumber daya manusia terpilih yang dapat mengisi posisi tersebut. Karena sumber daya manusia yang terpilih tersebut memiliki latar belakang, karakteristik, dan kemampuan yang berbeda, maka dalam hal menyatukan komitmen diperlukan organisasi yang mampu mengayomi sumber daya manusia tersebut. Setelah mempersatukan berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda – beda diperlukan pula alat untuk menjaga batasan dalam organisasi, menetapkan rancangan kegiatan guna menjaga stabilitas organisasi, dan sebagai rujukan dalam menyelesaikan masalah – masalah yang muncul dalam organisasi Berdasarkan

kebutuhan tersebut, perangkat – perangkat seperti aturan dibutuhkan dalam menjaga stabilitas perusahaan. Dalam hal ini kebutuhan akan budaya organisasi bukan lagi sebagai pelengkap melainkan sebagai dasar dalam pendirian organisasi dalam perusahaan. Istilah budaya organisasi memang baru – baru ini mengalami pendalaman secara ilmiah, namun kemunculannya dapat dipastikan sudah sejak lama mengingat perkembangan sosial di masyarakat sendiri. Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi dalam organisasi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota. Berdasarkan fungsi diatas terbentuknya budaya organisasi mulai diaplikasikan pada banyak perusahaan. Budaya organisasi yang telah terbentuk pada akhirnya dijadikan landasan oleh perusahaan dalam setiap kegiatannya. Pihak – pihak terkait, atau sumber daya manusia yang tergabung dalam organisasi ini pada akhirnya akan patuh terhadap budaya organisasi yang telah terbentuk dan mengakar pada perusahaan meskipun banyak yang sadar bahwa budaya ini nantinya dapat dijadikan sebagai penghambat inovasi. Hal ini mengakibatkan organisator yang berada didalamnya harus mengadakan kajian terhadap rancangan kegiatan supaya tidak berbenturan dengan budaya organisasi yang berlaku namun memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kegiatan – kegiatan tersebut yang terancang akibat kebutuhan dari organisasi memunculkan banyaknya kemungkinan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan yang memiliki orientasi negatif akan membawa kemunduran bagi kinerja karyawan, kegiatan yang memiliki orientasi positif dapat membawa prestasi bagi karyawan serta organisasi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja ini secara langsung maupun tidak sangat berkaitan dengan budaya organisasi yang diaplikasikan pada perusahaan. Selain kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian juga merupakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Kaitannya dengan budaya organisasi sangat erat, karena budaya organisasi tersebut merupakan landasan dalam melakukan kegiatan sehari – hari dalam perusahaan.

Penentuan kegiatan yang beragam nantinya meliputi kegiatan sebelum memulai kerja, selama kerja dan setelah berakhirnya jam kerja. Misal dalam menjaga penampilan, perusahaan mengadakan seminar tentang penggunaan kosmetik yang mana ini menunjang kebutuhan perusahaan dalam menjaga penampilan karyawan. Dalam hal ini perusahaan mencoba melakukan implementasi terhadap budaya organisasi yang membawa manfaat bagi karyawan. Namun ada juga pelaksanaan kegiatan yang dinilai belum cukup dalam hal pengkajian sehingga manfaat yang didapat jauh lebih kecil dari pengorbanan yang dilakukan. Apabila kegiatan yang dirasa membawa sedikit manfaat tersebut terus dilaksanakan, maka dapat dipastikan nantinya akan ada penolakan baik secara halus maupun kasar. Dalam menentukan kegiatan, memang sulit terlebih lagi harus sesuai dan sejalan dengan budaya organisasi yang berlaku.

Dalam dunia perbankan, organisasi perusahaan dan budaya organisasi atau budaya kerja sangat dibutuhkan dalam mengorganisir beberapa posisi seperti layanan, operasional, *funding officer*, administrasi dan petugas keamanan guna mencapai tujuan bank tersebut. Selain itu setiap kantor pasti memiliki tujuan dalam rangka menjadi yang terbaik diantara kantor yang lain. Hal tersebut tidak menjadi masalah karena persaingan antar kantor tersebut masih dinilai sebagai sesuatu yang positif selama tidak melanggar budaya organisasi yang berlaku. Artinya diantara struktur

yang ada di pusat, juga ada struktur organisasi kecil yang terdapat pada kantor guna mendukung perkembangan kinerja karyawan yang bekerja pada masing – masing kantor. Bisa jadi, dalam sebuah perusahaan perbankan yang memiliki banyak kantor memiliki perbedaan dalam melakukan kegiatan – kegiatan untuk menunjang kebutuhan masing – masing karyawan. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk unik dengan karakter yang berbeda – beda tiap individunya, menyebabkan bentuk kegiatan yang beragam disesuaikan dengan kebutuhan.

Bentuk kegiatan didalam sebuah kantor perbankan umumnya merupakan buah pikir yang muncul dari budaya organisasi yang dianut oleh kantor perbankan tersebut. Buah pikir tersebut dipadu – padankan dengan budaya masyarakat sekitar, cuaca, kecenderungan sosial, hingga suku dan agama. Sehingga akhirnya, memunculkan sebuah buah pikir dalam bentuk kegiatan konkret yang dilaksanakan oleh struktur organisasi kantor tersebut sebagai implementasi budaya organisasi. Kegiatan yang telah ditentukan oleh organisasi kantor perbankan setempat nantinya dapat menjadi pembeda antara kantor tersebut dengan kantor lainnya yang masih dibawah naungan bank yang sama atau berbeda. Sehingga, dapat menjadi salah satu bentuk pemacu dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan suatu kantor bank mendapat nilai positif, maka dapat dikatakan kantor bank tersebut memiliki keunggulan dalam hal sumber daya manusia. Keunggulan sumber daya manusia dapat membuat kantor bank tersebut sebagai salah satu kantor bank unggulan diantara kantor bank yang sama ataupun lainnya.

Doa sendiri merupakan sebuah serangkaian kegiatan spiritual yang didasarkan pada aturan beragama masing – masing individu. Doa sudah menjadi sebuah kewajiban bagi setiap individu yang menganut kepercayaan tertentu. Dalam pancasila doa sendiri merupakan sila pertama yang tercantum pada pancasila. Dalam pelaksanaannya doa sendiri dapat dibagi menjadi doa sebelum memulai sesuatu, saat melakukan sesuatu, atau setelah melakukan sesuatu. Masyarakat Indonesia sebagai umat beragama sangat menjunjung tinggi doa dalam melaksanakan sesuatu, hal ini sudah merupakan budaya

turun – temurun yang sudah dimulai sejak jaman persebaran agama hindu. Doa dipercaya dapat membawa berkah atau kebaikan pada individu dan kelompok dalam rangka perwujudan syukur serta pengabdian pada Tuhan Yang Maha Esa. Pada tatanan masyarakat modern, doa hadir bukan hanya sebagai upacara spiritual yang pelaksanaannya selalu berlangsung di tempat peribadatan. Hadirnya doa saat ini telah merambah pada beberapa aspek kehidupan seperti pendidikan, lingkungan kerja, lembaga sosial, sampai pada komunitas terkecil dalam tatanan masyarakat. Hal ini menyebabkan doa bagi masyarakat sudah menjadi salah satu keharusan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bermasyarakat.

Briefing sendiri merupakan salah satu bentuk komunikasi tatap muka yang digunakan sebagai sarana penyampaian informasi atau kebutuhan yang dalam hal ini dikhususkan pada lingkungan organisasi kerja. Adanya *briefing* dapat menjadi salah satu wadah bertukar pikiran antara sesama karyawan atau dengan pimpinan. Komunikasi yang berlangsung didalamnya dapat berupa dialog yang singkat, jelas, dan terukur sehingga interaksi karyawan dengan pimpinan dapat menjadikan sebuah ruang untuk menguatkan kinerja. *Briefing* menjadikan hubungan kerja terasa dekat, menyatukan semua elemen yang berada di dalam organisasi sehingga terbentuk soliditas bersama dalam rangka peningkatan kualitas kinerja. *Briefing* juga berfungsi sebagai sarana untuk saling mengingatkan prioritas bersama yang mungkin beberapa karyawan lalai akibat rutinitas kerja yang padat. Dalam hal ini, *briefing* merupakan salah satu bentuk pengamalan sosial yang terjadi pada lingkungan kerja.

Dua hal diatas, yaitu doa dan *briefing* adalah buah pikir yang terbentuk akibat adanya budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan. Kedua hal diatas dapat membawa pengaruh positif, memberikan suasana yang harmoni, dan membentuk karakter seorang karyawan apabila dalam pelaksanaannya sesuai dengan tatanan masyarakat sekitar dan norma yang berlaku. Namun apabila pelaksanaannya ternyata tidak memperhatikan norma yang berlaku dapat mengakibatkan kemunduran pada kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Pentingnya pengaruh dari

doa dan *briefing* terhadap kinerja karyawan ini membawa penulis mengambil judul ”ANALISIS DAMPAK *BRIEFING* DAN DOA PAGI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG SURABAYA PAHLAWAN”.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan penulis pada latar belakang, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah tentang bagaimana dampak *briefing* dan doa pagi terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surabaya Pahlawan?

1. 3 Tujuan

Tujuan penyusunan laporan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui dampak *briefing* dan doa pagi terhadap kualitas kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surabaya Pahlawan.

1. 4 Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah untuk:

1. Sebagai bahan perbandingan penelitian dan wawasan baru bagi para pembaca.
2. Sebagai informasi mengenai pengaruh *briefing* dan doa pagi terhadap kualitas kinerja pegawai Bank BRI Kanca Pahlawan bagi para pembaca.
3. Sebagai salah satu rujukan kepada pembaca dalam mencari informasi mengenai perbankan.

1.5 Kontribusi Riset

Sebagai suatu sarana bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surabaya Pahlawan dalam mengetahui pengaruh *briefing* dan doa pagi terhadap kualitas kinerja pegawainya. Sebagai salah satu rujukan dalam melakukan evaluasi terhadap kegiatan *briefing* dan doa pagi, sehingga kedepan dapat menjadi sebuah kegiatan yang lebih baik lagi