

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin berkembang membuat pergerakan dalam dunia bisnis (perusahaan) yang mau tidak mau ikut berkembang secara pesat juga, hal ini ditandai dengan persaingan yang bebas di segala macam bidang yang merupakan sebuah tantangan baru untuk perusahaan-perusahaan di Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas dari berbagai macam sisi, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan merupakan faktor yang tidak bisa diremehkan juga di dalam perkembangan dunia usaha, karena tanpa adanya sumber daya manusia, tidak akan ada yang menjalankan perusahaan atau menjalankan usaha. Sumber daya manusia adalah hal utama yang dapat menunjang kehidupan suatu perusahaan. Jika perusahaan tersebut bisa memberdayakan sumber daya manusianya dengan efisien dan efektif, maka perusahaan tersebut pun akan mencapai tujuannya dan akan selalu bergerak maju dan berkembang.

Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Perbaikan

kondisi ini juga dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Simanjuntak adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern (Yanto, 2013). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu perusahaan dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001).

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan berbagai macam konsep kinerja (*performance*) melalui banyak pendapat yang beragam. Bahkan para ahli meninjau dari banyak sudut pandang untuk mendalami pemahaman kinerja. Akan tetapi rumusan pandangan dari setiap ahli selalu merujuk ke dalam satu hal yang sama, yaitu kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bernandin dan Russel (1993) yang mengemukakan bahwa, prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan yang ideal adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan kepadanya dan berhasil mencapai prestasi atau

hasil yang memuaskan atau dengan kata lain hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang ideal karyawan harus menjadi tenaga kerja yang mumpuni, dimana karyawan tidaklah harus ahli dalam segala bidang tetapi karyawan harus bisa mengetahui potensi yang dimiliki oleh dirinya sendiri dan ahli dalam hal tersebut sehingga bisa mencapai hasil kerja yang baik yang sesuai bahkan melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan bisa dikatakan baik apabila para karyawan produktif dalam bekerja, misalnya dalam satu hari dia bekerja, dia berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan mereka mampu menghasilkan suatu hal yang lebih untuk perusahaan. Perusahaan harus memberikan apresiasi kepada para karyawan yang mampu bekerja dengan produktif dan mampu memberikan hal yang lebih untuk perusahaan berupa kenaikan gaji atau bahkan memberikan berbagai bonus dan tunjangan.

Peneliti memutuskan karyawan di Bank BNI cabang Tamansari Bandung sebagai responden. Hal ini dilakukan karena peneliti memiliki data bahwa Bank BNI melakukan beberapa kegiatan CSR yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

Adapun beberapa realita yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan dimana tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan dan tidak mencapai prestasi yang baik. Beberapa karyawan tersebut tidak bekerja dengan produktif dan tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki sehingga mereka tidak bisa mencapai target kerja yang diberikan serta mereka tidak bisa menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Beberapa karyawan tersebut enggan mengerahkan seluruh kemampuannya karena mereka tidak mendapatkan hak yang sebanding dengan hasil kerja mereka. Perusahaan juga seringkali tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para karyawan. Diharapkan CSR dapat menyelesaikan *gap* yang terjadi. CSR merupakan sebuah tanggung jawab perusahaan dalam dunia bisnis untuk memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui kerjasama baik dengan karyawannya sendiri, melalui keluarga mereka dan masyarakat luas. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan keluarga, diharapkan karyawan bisa meningkatkan kualitas kinerjanya.

Bukti empiris mengatakan bahwa komponen CSR berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Heryani & Zunaidah, 2013). Terdapat juga beberapa riset mengenai CSR mengandung sudut pandang perilaku organisasi, tetapi rata-rata mereka memfokuskan terutama pada bagaimana CSR berdampak pada para karyawan dan meningkatkan daya tarik perusahaan (Albinger & Freeman, 2000; Greening & Turban, 2000). Penelitian ini mendukung gagasan bahwa CSR positif mempengaruhi daya tarik perusahaan tetapi menyatakan juga tentang CSR yang sebenarnya mempengaruhi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Tamansari Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana penerapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* di Bank BNI cabang Tamansari Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Bank BNI cabang Tamansari Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap kinerja karyawan di Bank BNI cabang Tamansari Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis praktek manajemen sumber daya manusia, *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan kinerja karyawan di Bank BNI. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian sebagai berikut ini.

1. Menguji dan menganalisis penerapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* di Bank BNI cabang Tamansari Bandung.
2. Menguji dan menganalisis kinerja karyawan di Bank BNI cabang Tamansari Bandung.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap kinerja karyawan di Bank BNI cabang Tamansari Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat, sebagai berikut ini.

a. Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi atau perusahaan untuk mencari cara-cara baru yang semakin meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dan diharapkan dapat menambah wawasan dalam memahami faktor-faktor dari penerapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Hasil ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi Bank BNI untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan informasi yang semakin dalam mengenai konsep kinerja karyawan. Khususnya tentang pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap kinerja karyawan agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan pemahaman mengenai karyawan.