

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dijelaskan bahwa dunia usaha dan industri saat ini sedang berkembang pesat dan penuh persaingan, oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja, keterampilan, dan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dapat menjadi faktor penentu perusahaan agar dapat unggul dalam bersaing dan berkembang.

Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing dan berkembang banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya

karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

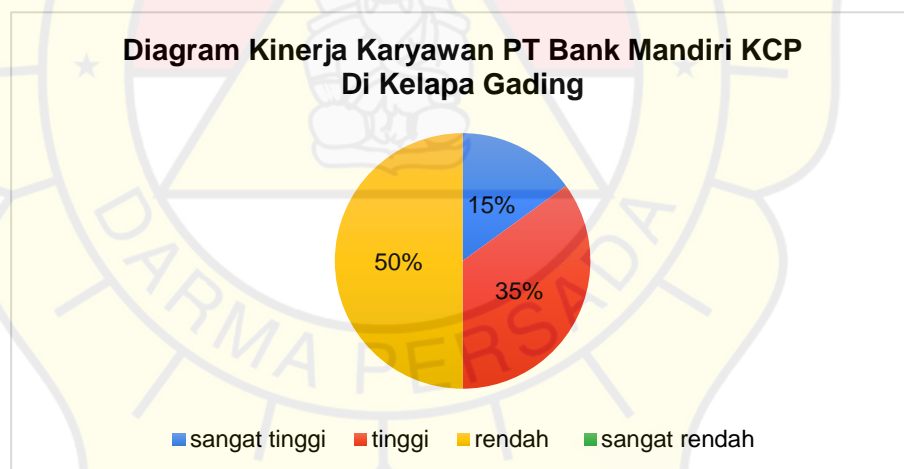
PT Bank Mandiri Tbk adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta, dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri.

Bank Mandiri Tbk memiliki beberapa kantor yaitu Kantor Pusat, Kantor Wilayah, Kantor Cabang/Perwakilan Luar Negeri, Kantor Cabang Utama, dan Kantor Cabang dimana setiap kantor memiliki struktur organisasi yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat. Secara umum dapat dilihat struktur organisasi Bank Mandiri Tbk berbentuk garis dan staf dimana terdapat garis-garis saluran perintah yang menunjukkan dari siapa menerima perintah dan kepada siapa harus bertanggung jawab sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan, karena setiap bagian telah memiliki wewenang dan tugasnya masing-masing dimana setiap sumber daya manusianya ditetapkan berdasarkan prinsip *the right man on the right place*. Dengan struktur organisasi yang diterapkan, diharapkan dapat menempatkan sumber daya manusia yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagai salah satu cabang Bank Mandiri Tbk, Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu di Kelapa Gading senantiasa berusaha memuaskan nasabah, mitra kerja dan pihak-pihak terkait demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Hal penting yang menjadi perhatian adalah kompetensi, promosi jabatan, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut, Penulis melakukan wawancara kepada *Officer* PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading yang hasilnya karyawan mengalami penurunan kinerja dan hal tersebut di dukung dengan hasil dari pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Diagram Hasil Pra Survey Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri KCP Di Kelapa Gading

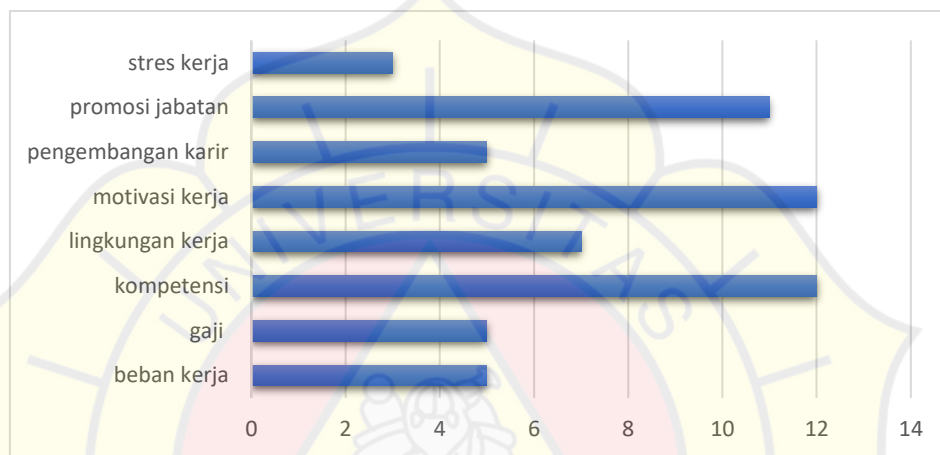


Sumber: Data diolah, 2022

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kinerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading adalah rendah, dan hasil dari wawancara kepada *Officer* PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja para karyawan, diantaranya adalah Kompetensi,

Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja yang menunjukkan variabel tertinggi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.2
Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri KCP Di Kelapa Gading



Sumber: Data diolah, 2022

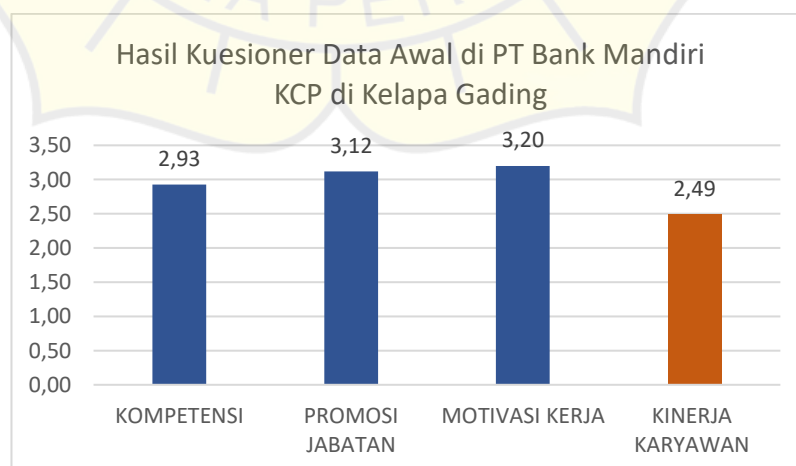
Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Kompetensi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntun oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab yang lebih besar. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk

meningkatkan kinerja karyawan agar mau dan bisa bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan yang kehendaki perusahaan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui promosi jabatan, setiap karyawan yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Motivasi kerja adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan memicu semangat dan gairah kerja karyawan sehingga kinerjanya meningkat.

Untuk penelitian lebih lanjut penulis melakukan survei pendahuluan terhadap 20% dari populasi yaitu sebanyak 20 orang sebagai data observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner mengenai kompetensi, promosi jabatan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dari hasil observasi, setelah dilakukan pengolahan data dapat dijelaskan melalui gambar 1.3 tentang tanggapan responden atas motivasi kerja dan kinerja sebagai berikut:

Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Kompetensi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Di Kelapa Gading



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) mempunyai rata – rata sebesar 2,93 berdasarkan tabel skala interval yang dari hasil tersebut berarti bahwa kompetensi karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading baik, lalu ada Promosi Jabatan (X2) dengan nilai rata-rata 3,12 yang berarti promosi jabatan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading tinggi, kemudian ada Motivasi Kerja (X3) memiliki rata-rata 3,20 yang artinya tingkat motivasi kerja yang dialami karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading tinggi. Sedangkan Kinerja karyawan rendah.

Berdasarkan uraian dan data-data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang disebabkan kompetensi baik, promosi jabatan tinggi, dan motivasi kerja tinggi, namun kinerja masih rendah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah kinerja karyawan menurun disebabkan oleh ketiga variabel tersebut. Maka penulis menetapkan judul penelitian “**Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri KCP Di Kelapa Gading**”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kompetensi telah diterapkan dengan baik namun namun kinerja pada karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading rendah.

2. Promosi Jabatan tinggi, namun kinerja pada karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading rendah.
3. Motivasi Kerja tinggi, sedangkan kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel Kompetensi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading?
2. Apakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading?

4. Apakah pengaruh kompetensi, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berkenaan dengan kompetensi, promosi jabatan dan motivasi kerja yang berpengaruh kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.

2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini di harapkan menghasilkan infomasi yang berguna bagi penulis dalam mengenai pengaruh kompetensi, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti penting pengaruh kompetensi, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KCP di Kelapa Gading.