

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sdm juga merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Persaingan usaha merupakan suatu kondisi dimana terdapat dua pihak (pelaku usaha) atau lebih yang berusaha untuk saling mengungguli dalam mencapai tujuan yang sama dalam suatu usaha tertentu. Menurut Dairatil Irvan (2020) persaingan usaha akan terus terjadi disemua usaha, tidak terkecuali didunia perbankan. Pengertian bank menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Agar bank bisa tetap bersaing, maka bank harus menjalankan kegiatannya dengan baik untuk menunjukkan kinerja yang baik kepada konsumennya. Oleh karena itu bank bersaing dalam kinerja untuk tetap dapat memperoleh kepercayaan konsumennya. Dalam meningkatkan kinerja, faktor sumber daya manusia merupakan aset penting. Sehingga harus dikelola dengan baik agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan suatu kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kemampuan seorang pegawai dapat tercermin dari hasil kerjanya. Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian Huseno (2016) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Haryono, 2018). Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu pegawai. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu dapat terlihat dari hasil dan tingkat kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan adanya kinerja yang baik maka ada dorongan dari sebuah pelatihan maupun pengembangan sebuah karier yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Dalam mendapatkan hasil yang efektif dan efisien manajemen sumber daya manusia juga memerlukan pengembangan karier yang merupakan proses mengasah diri sebagai seorang karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan manusia. Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebankan padanya, sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Dewi, 2021). Dari definisi yang telah diungkapkan memang terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Setelah ditelaah perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para pegawai melaksanakan tugas sekarang yang akan dibebankan, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan pegawai untuk masa depan yang lebih panjang.

Selain melalui pengembangan karier untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, memberikan motivasi kepada karyawan menjadi peran penting untuk menjadikan pedoman bagi seorang karyawan. Menurut Robbins Wibowo (2016) motivasi sebagai proses yang

menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus bagi individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu (Kompri, 2015). Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan.

Jika seorang karyawan sudah memenuhi target yang sudah dibebankan dan mendapatkan hasil yang telah dicapai maka seorang karyawan layak mendapatkan sebuah reward sebagai bahan acuan untuk berkembang lebih baik lagi. Reward merupakan sebuah kompensasi, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang termasuk karyawan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Bank Syariah Indonesia merupakan sebuah perbankan yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum syariat Islam antara pihak bank dan pihak lain untuk penyimpanan dan pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya. Saat ini Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada tanggal 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Kemudian Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI secara langsung di Istana Negara. Penggabungan merger ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syaiah Indonesia didorong untuk dapat bersaing ditingkat global. BSI akan

terus berikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan akan menjadi energi baru dalam pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam. Potensi BSI saat ini masih terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka ditingkat global yang sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, dengan adanya fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang bagi BSI untuk terus berkembang di masyarakat (ir.bankbsi.co.id).

Bank Syariah Indonesia Kantor (BSI) KCP Jember Gajah Mada merupakan salah satu kantor cabang Bank Syariah Indonesia yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 337, Jember Kidul, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember. Dalam aktivitas kerjanya BSI KCP Jember Gajah Mada berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada BSI KCP Jember Gajah Mada pengembangan karier kurang diterapkan, karena yang saya lihat hanya motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Pengembangan karier tersebut seperti menyusun serta mengaplikasikan *action plan* dengan baik serta mengembangkan peta karier karyawan masing-masing yang sesuai, namun hingga saat ini belum ada yang menerapkan hal tersebut. Motivasi juga menjadi peran penting oleh karyawan BSI KCP Jember Gajah Mada, seluruh karyawan akan diberikan motivasi atau arahan sebagai bahan evaluasi diri yang sesuai dengan jabatan masing-masing oleh *branch manager* kantor melalui briefing yang dilakukan setiap pagi hari sebelum memulai aktivitas kerja. Motivasi ini diberikan bertujuan untuk membangun semangat karyawan dalam mencapai target yang diberikan. Setelah pencapaian target yang diberikan terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan kompensasi atau reward sebagai bentuk hadiah akan kinerjanya yang telah dilakukan. Pada BSI KCP Jember Gajah Mada perihal kompensasi sudah terlaksana, namun sebagian besar kompensasi yang diterima oleh karyawan termasuk jenis kompensasi

secara tidak langsung yaitu seperti melalui *referral* hasil pencapaian yang mereka dapat. Jika tidak ada pencapaian yang mereka dapat maka otomatis karyawan tersebut tidak akan mendapatkan kompensasi atau *reward* dari hasil pencapaian tersebut. Dengan melalui langkah-langkah tersebut para karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1.2 Rumusan Masalah

Pencapaian target kinerja karyawan dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Jember Gajah Mada merupakan kunci dalam pengukuran kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Jika kinerjanya sendiri gagal dalam memenuhi target kinerja maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan tersebut. Menurut Heru (2021) ketika pegawai mencapai target kinerja yang telah ditetapkan maka mengindikasikan bahwa kemampuan dan kompetensi pegawai sebanding dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan pra penelitian pada BSI KCP Jember Gajah Mada pengembangan karier kurang diterapkan, karena yang saya lihat hanya motivasi dan kompensasi saja yang diberikan kepada karyawannya. Pengembangan karier tersebut seperti menyusun serta mengaplikasikan *action plan* yang telah disusun yang bertujuan untuk karier karyawan kedepannya. Untuk motivasi yang diberikan pada karyawan sudah terlaksana, maka akan dijadikan sebagai bahan evaluasi diri yang sesuai dengan jabatan masing-masing oleh karyawan. Selanjutnya untuk perihal kompensasi sudah terlaksana, namun sebagian besar kompensasi yang diterima oleh karyawan termasuk jenis kompensasi secara tidak langsung. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Gajah Mada?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Gajah Mada?
3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Gajah Mada?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Gajah Mada.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Gajah Mada.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Gajah Mada.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu :

1. Bagi Perusahaan (Bank Syariah Indonesia KCP Jember Gajah Mada)

Memberikan ilmu atau pengetahuan penelitian bagi instansi terutama tentang pengembangan karier, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap pencapaian target kinerja karyawan guna meningkatkan produktivis yang baik diwaktu yang akan datang. Selain itu dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kepuasan terhadap karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Menghasilkan bahan untuk langkah awal dalam penyusunan skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Serta Dari hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat berupa masukan-masukan terhadap ilmu pengetahuan dan dapat mengembangkan teori khususnya dibidang akademik.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang ada.