BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah industri yang berhubungan erat dengan transaksi keuangan dimana bank membantu masyarakat dalam menyimpan uangnya dengan rasa aman serta membantu masyarakat juga dalam kegiatan ekonomi dengan menyalurkan dananya untuk membangun usaha dan lain-lain. Peran perbankan di Indonesia sangatlah penting selain menghimpun dan menyalurkan dana pada masyarakat serta sebagai media untuk pembayaran peran bank merupakan sebagai penggerak roda perekonomian, peranan intermediasi perbankan sangatlah berpengaruh pada pertumbuhan perekonomian. Saat terjadi penurunan kredit yang disalurkan oleh bank akibat sikap kehati-hatian secara tidak langsung akan terjadi perlambatan pertumbuhan ekonomi pada negara tersebut.

Seiring berjalannya waktu banyak bermunculan bank-bank baru dan ada juga bank yang tidak kuat untuk bersaing. Nasib perbankan saat ini sangat ditentukan oleh masyarakat sebagai nasabah. Peranan bank selain menghimpun dan menyalurkan dana, bank harus meningkatkan sisi pelayanan terhadap nasabah sehingga membuat nasabah merasa percaya dan nyaman untuk bertransaksi serta menyimpan uangnya pada bank tersebut. Seperti Bank Mandiri yang sudah mendapatkan penghargaan *“the best bank in service excellence”* selama 7 tahun berturut turut.

Bank Mandiri adalah bank milik negara yang didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai hasil restrukturisasi bank. Dilaksanakan oleh pemerintah

Indonesia pada Juli 1999, keempat bank milik negara, Bank Bumidaya, Bank Dagang Negara, Bank Impor dan Ekspor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia, diintegrasikan menjadi satu. Masing-masing bank tersebut berperan dalam perkembangan perekonomian Indonesia.

Bank Mandiri saat ini mempunyai visi jangka panjang yaitu *“To be The Best Bank in ASEAN by 2020”* atau menjadi Bank terbaik di ASEAN di tahun 2020. Dan sampai dengan saat ini Bank Mandiri memiliki 1.296 kantor cabang yang terletak diseluruh indonesia.

Untuk dapat mewujudkan visi tersebut perlu dukungan dari seluruh karyawan jajaran Bank Mandiri agar dapat tercapainya tujuan bersama. Karyawan yang merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Agar produktifitas perusahaan berjalan dengan baik dibutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan prinsip *“the right man in the right place”* (Suhefriandi, 2015).

Prestasi kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan karena karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh setiap perusahaan.

Dalam sebuah organisai atau perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan harus dilakukan. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah prestasi yang telah dicapai karyawan sudah cukup baik atau tidak. Menilai prestasi kerja cukup penting bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan menilai prestasi kerja seorang karyawan, karyawan

mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan yang mendorong karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Seperti pada Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan yang selalu berusaha memperhatikan kinerja karyawannya dan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu, semua persyaratan kualitas karyawan dan alur kerja yang lancar perlu terus ditingkatkan

Penulis telah melakukan observasi dengan wawancara pada bagian Human Capital bahwa masalah yang sering terjadi pada beberapa karyawan Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan pada bagian *frontliner* dan *backoffice* pada level staf dengan menurunnya prestasi kerja yaitu kurangnya suport atau motivasi dari atasan ataupun lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat prestasi si karyawan tersebut menjadi menurun. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, timbul rasa kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain merupakan harapan dari setiap karyawan dan dapat membuat prestasi kerja yang tinggi yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja adalah memberikan kekuatan pendorong untuk membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan tergabung dalam segala upaya kepuasan dan akhirnya prestasi kerja (Setiawan, 2016). Setiawan melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Selain itu kompensasi finansial juga salah satu penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai baik kompensasi finansial secara langsung maupun tidak langsung

dibandingkan loyalitas karyawan tersebut pada perusahaan yang sudah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi finansial adalah seluruh hasil yang diterima karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan terkait jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Siregar, 2019). Siregar melakukan penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang membuat prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Area Jakarta mengalami penurunan khususnya untuk bagian *frontliner* dan *backoffice* pada level pelaksana atau staf yaitu karyawan merasa bosan mengerjakan suatu pekerjaan di bidang yang sama setiap harinya selama bertahun-tahun atau tidak adanya keanekaragaman pekerjaan dan juga karyawan tidak mendapatkan kebebasan dalam menyelesaikan tugas serta terbatasnya hak karyawan dalam membuat keputusan dalam pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan sangat erat kaitannya dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan interpersonal kerja dengan menentukan keragaman pekerjaan, tanggung jawab, kepentingan, dan otonomi. (Tahir et al, 2019). Tahir et al telah melakukan penelitian yang mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pelatihan dan pengembangan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan karyawan. Perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut pada karyawan yang berkerja sudah cukup lama,

karyawan tidak diberikan pelatihan dan pengembangan karir oleh perusahaan. Hal tersebut berdampak karyawan tidak berprestasi dalam bekerja.

Pelatihan merupakan alat untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan terus diperluas melalui pembinaan karir dan membantu karyawan untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang (Mora et al, 2016).Mora et al melakukan penelitian yang mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh negatif teradap prestasi kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Karakteristik Pekerjaan, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Variabel independen yang masuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan karyawan sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Variabel tersebut digunakan karena diperkirakan cocok dan sesuai dengan objek penelitian berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya.

Mengingat luasnya ruang lingkup yang dibahas, maka dilakukan pembatasan ruang lingkup pada penelitian ini. Lokasi penelitian yang menjadi fokus penelitian adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area JKT Falatehan. Dan objek dalam penelitian hanya pada karyawan tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun.

1.3 Identifikasi Masalah

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satunya pada sektor perbankan karena bukan saja mengefektifkan pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga membantu tenaga-tenaga perbankan yang terampil dan ahli sesuai dengan tuntutan perusahaan yang dibutuhkan di lapangan kerja. Apabila perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka salah satu faktor penyebabnya adalah faktor Sumber Daya Manusia yaitu pegawai yang tidak terampil dan tidak ahli sehingga butuh perhatian lebih dari perusahaan. Dengan adanya fenomena tersebut maka timbul permasalahan pada motivasi kerja, kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja yang akan diteliti oleh penulis.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
4. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang diteliti oleh penulis diharapkan dapat memberi manfaat, baik untuk peneliti maupun untuk pihak lain. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis

- A. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang mendalam terkait pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja.
- B. Sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai sarjana ekonomi di STIE Indonesia Banking School.

C. Sebagai motivasi untuk meneliti segala fenomena yang terdapat pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Jakarta Falatehan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

3. Manfaat bagi akademis

A. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi kerja, kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja.

B. Penelitian ini diharapkan dapat membantu penelitian dimasa yang akan datang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi finansial, karakteristik pekerjaan, pelathan dan pengembangan karyawan dan prestasi kerja.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu dibagi mendjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, dan kegunaan sistem penelitian dan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan oleh penulis untuk melakukan analisis dalam penelitian, serta kerangka, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III MEODOLOGI PENULISAN

Pada bab ini berisi tentang populasi, sampel, sampling data dan sumber data, metode pengumpulan data definisi operasional variabel dan alat analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penilitan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah diperoleh selama melakukan penelitian