

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era modern ini semakin berkembang dari hari ke hari. Banyak perusahaan bermunculan baik sebagai perusahaan asing maupun domestik. Memang Indonesia merupakan negara dengan pangsa pasar yang cukup tinggi dan tentunya menguntungkan bagi para trader. Dari sudut pandang masyarakat, wajar jika Indonesia merupakan pasar yang menggiurkan bagi sebagian besar perusahaan asing dan perusahaan lokal, karena masyarakat Indonesia sangat konsumtif. Sebuah bisnis dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dengan merebut pangsa pasar yang besar tetapi juga oleh banyak faktor yang terkait dengan bisnis itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan bisnis, tanpa dukungan sumber daya manusia yang kreatif kegiatan bisnis tidak akan berjalan dengan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama perkembangan dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Afiyati, EM. (2019).

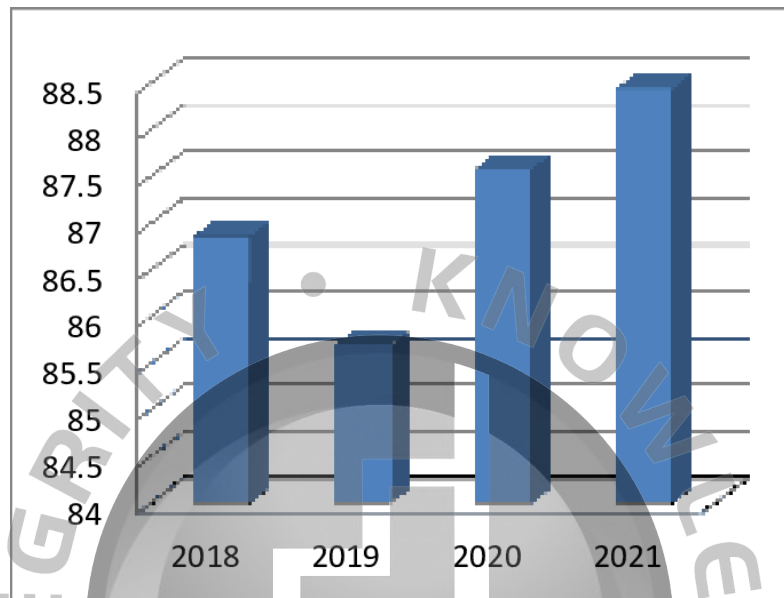
Persaingan bisnis di era globalisasi semakin ketat. Untuk mewujudkan organisasi yang unggul dan berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Semua organisasi mencari keuntungan dalam perekonomian. Dengan cara ini, organisasi membutuhkan perwakilan yang tepat, berbakat, dan moderat untuk mencoba memimpin organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Kurangnya sumber daya manusia eksekutif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kinerja, manfaat, dan persahabatan. Pelopor harus memahami bahwa hasil pengembangan implementasi dan efektivitas lebih lanjut harus melibatkan karyawan, bukan hanya dorongan untuk perubahan. Namun mereka juga semakin efektif dalam mengelola perubahan ini. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dari kewajiban. Kinerja representatif dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu usaha. Pertumbuhan bisnis tergantung pada hasil operasi. Dila Damayanti (2022)

Di era pandemi Covid-19 telah mempengaruhi sektor perbankan di Indonesia khususnya efisiensi operasional perbankan akan mempengaruhi tingkat kesehatan bank, oleh karena itu menjaga kesehatan bank merupakan hal yang sangat penting. Untuk mengetahui dampak Covid19 terhadap kesehatan bank, diperlukan standar yang objektif dan akurat. Objektivitas tersebut dapat dicapai dengan membandingkan kesehatan bank dengan kondisi lingkungan normal, khususnya sebelum pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 telah menimbulkan kepanikan di sektor keuangan dan terus berlanjut baik bagi bank tradisional maupun bank syariah, dimana pendapatan dan alokasi modal mengalami penurunan.

Gambar 1 – Data penilaian Kinerja Karyawan

Bank BTPN dari tahun 2018-2021



Sumber: <https://www.researchgate.net/BTPN>

Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Pada grafik 1.1 di atas terlihat fluktuasi tingkat prestasi kerja karyawan Bank BTPN tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 dengan skor prestasi kerja tahun 2018 sebesar 86,86, skor prestasi kerja tahun 2019 sebesar 85,69, skor aktual prestasi kerja saat tahun 2020 sebesar 87,58 dan prestasi kerja skor pada tahun 2021 adalah 88,44. Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa efisiensi kerja karyawan Bank BTPN mengalami penurunan sebesar 1,17% antara tahun 2018 dan 2019, dan pada tahun 2020 skor efisiensi kerja meningkat sebesar 1,89%, sekaligus titik akhir tahun. Pada tahun 2021 mengalami penambahan kenaikan sebesar 0,86%. Penulis meyakini bahwa fenomena tersebut dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja, dimana belum optimalnya kinerja karyawan pada tahun 2019 dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang kreatif, operasional bisnis tidak akan berjalan dengan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama perkembangan dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Efisiensi merupakan sarana yang efektif dan mengarah pada peningkatan salah satu tujuan perusahaan yaitu peningkatan output. Kinerja diukur berdasarkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dengan sendirinya mendorong peningkatan kinerja dan faktor lainnya dalam keseluruhan kinerja seluruh perusahaan atau bisnis (Hamali. AY, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan, sehingga kinerja sebagai hasil kerja dapat diukur, diukur dengan alat ukur tertentu. Mangkunegara (2010).

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa karyawan yang berkualitas dan berpengalaman tersedia saat dibutuhkan. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dan pengembangan karir, organisasi harus menyediakan program pelatihan untuk mendukung karir.

mengembangkan karyawan yang disiplin dalam waktu kerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan efisiensi kerja. Pengembangan karir adalah usaha manusia untuk memaksimalkan seluruh potensi diri untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas kerja yang dimiliki individu untuk mencapai karir yang diinginkan. (Rivai, 2009). Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi sehingga menciptakan rasa kepuasan kerja (Nugroho & Kunartinah, 2013).

Latar belakang yang terjadi di Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan, merupakan hasil observasi mengenai peningkatan tingkat terhadap kinerja karyawan pada perusahaan terhadap pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Adinda Emilia & Ibu Sonia Florentina selaku karyawan tetap divisi retail account service menurut keterangan beliau fenomena masalah yang terjadi dalam hal pengembangan karir pada Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan yaitu Saat ini masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak memiliki kesuksesan karir di perusahaan, dan karyawan merasa tidak ingin berkembang untuk maju walaupun memiliki peluang yang sudah diberikan di perusahaan. Adanya ketentuan bonus yang baru-baru ini diberikan untuk meningkatkan pengembangan karir karyawan, dimana karyawan mengalami peningkatan dalam evaluasi atau produktivitas kantor setiap bulanannya yaitu pencapaian kinerja masing-masing karyawan semakin bagus dan perkembangan suatu pekerjaan semakin bagus.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa jenjang karir karyawan tersebut jika sudah baik dan terus maju akan terbuka untuk jenjang karir selanjutnya seperti pelatihan, promosi, atau pindah jabatan lebih tinggi.

Motivasi kerja merupakan suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja. Motivasi diri adalah kekuatan pendorong di balik pengaturan nilai, aspirasi, dan tujuan diri sendiri. Motivasi sangat penting artinya bagi pekerja karena motivasi itulah yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia agar mau bekerja giat dan semangat mencapai hasil yang optimal. (Afiyati, 2019). Motivasi kerja adalah sikap atau keadaan mental seseorang yang merasa berkewajiban dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, agar dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. (Saribuddin, 2017).

Motivasi kerja yang terjadi pada Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti, permasalahan yang terjadi masih ada karyawan yang merasa tidak diberikan transportasi dan akomodasi yang layak oleh perusahaan dan karyawan merasa kurang terbuka dalam pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya pada pihak perusahaan, dan ada beberapa divisi jika di hari libur pekerjaan tidak bisa ditinggalkan. Hal inilah yang membuat motivasi kerja suatu karyawan menurun. Oleh karena itu, perusahaan berinisiatif akan memberikan *reward* bagi karyawan berupa bonus dan trip jalan-jalan ke luar negeri. Hal ini justru membuat karyawan menjadi termotivasi dengan apa yang perusahaan berikan, kemudian atasan menawarkan upah atau salary yang lumayan sehingga dapat memicu semangat

motivasi kerja pada karyawan untuk mengambil lembur di hari libur. Lalu, adanya tunjangan-tunjangan dan beberapa manfaat kinerja karyawan lainnya, seperti Asuransi kesehatan, BPJS ketenaga kerjaan, dan juga bonus-bonus lainnya sesuai dengan penilaian kinerja karyawan , serta beberapa penilaian lainnya setiap karyawan yang ada di kantor Bank BTPN Tbk tersebut.

Selain pengembangan karir dan motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya menyadarkan pekerja akan pelaksanaan tugas yang dibebankan, dimana pelatihan tidak timbul dengan sendirinya tetapi harus dibentuk oleh pendidikan formal dan informal, serta motivasi yang ada pada diri setiap karyawan . (Harlie, 2012). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, seseorang akan patuh atau melaksanakan segala tugasnya dengan benar dan tanpa paksaan. Sedangkan kehendak adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2014:193).

Disiplin kerja yang terjadi pada Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan fenomena permasalahan yang terjadi yaitu dimana karyawan masih ditemukan masuk tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan dan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan. Adanya peraturan (SOP) baru di kantor tersebut belakangan ini setiap karyawan selalu datang tepat pada

waktunya, melakukan pengerjaan kantor harus sesuai SOP yang berlaku /ditentukan, melakukan clean desk setiap saat karena akan dipantau oleh audit. Jika hal tersebut dilanggar oleh karyawan maka, karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan surat panggilan atau surat peringatan dari atasan yang pastinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada hakekatnya adalah hasil dan prestasi yang dicapai dalam bekerja (Anitha, 2014). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan selama menjalankan tugasnya (Ratnasari et al., 2018). Kinerja karyawan merupakan pertemuan keterampilan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dengan hasil (Habba et al., 2017). (<https://journal.mdp.ac.id/>)

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2009) - (Amalia & Fakhri, 2016). Kinerja adalah penjumlahan dari hasil atau keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, relatif terhadap kemampuan yang berbeda, seperti standar kerja, sasaran kinerja, dll atau tujuan, atau standar yang disepakati bersama (Amalia & Fakhri, 2016). Pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional diperlukan tindakan yang spesifik, konsisten dan berkesinambungan. Upaya khusus yang dapat membantu peningkatan kualitas kinerja profesional pegawai adalah pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja. Kurniawan & Deni (2019). Berdasarkan hasil wawancara yang diteliti diketahui bahwa kinerja karyawan Bank BTPN Tbk Kantor Pusat Kuningan Jakarta Selatan mengalami peningkatan dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap Divisi Retail Account Service Kantor Pusat Bank BTPN Tbk , Kuningan Jakarta Selatan”**.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Kajian ini dapat berupa modifikasi model atau modifikasi metode penelitian berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang mengacu pada kajian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART Gallery.” Dewi, N. L., & Utama, I. W. M. (2016) dengan menambahkan variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja dan menyesuaikan objeknya adalah karyawan Bank BTPN Tbk, Kuningan, Jakarta Selatan. Peneliti juga menggunakan review dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo di Tagulandang” (In Angelia Taghulih, 2015) sebagai referensi tambahan.

2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan tetap pada divisi retail account service (RAS) di Kantor Pusat Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan. Penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan melalui pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tata cara riset ini menggunakan metode kuantitatif, dan pengambilan informasi menggunakan kuesioner.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan tetap Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan?

1.4. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan mengenai Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap Divisi Retail Account Service Kantor Pusat Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan)". Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini merupakan sarana untuk memperkaya dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh penulis di bangku kuliah dan juga untuk memperluas wawasan ideologis, mempertajam daya observasi dan

analisis penulis terkait pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pihak manajemen untuk kepentingan pengambilan keputusan dan peningkatan efisiensi kinerja karyawan Bank BTPN Tbk, terkait dengan pengelolaan kinerja karyawan. Manajer perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir yang tepat dan menumbuhkan motivasi kerja serta disiplin kerja, dengan peningkatan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

3. Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja karyawan dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan dan media sebagai acuan untuk menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam pembahasan mengenai kinerja karyawan.

I.6. Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan tata urutan dalam penelitian ini dan dimaksud agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika yang dimaksud sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai obyek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai konsep-konsep dan prinsip dasar yang dijadikan landasan teori bagi penelitian yang akan dilakukan. Landasan teori yang dibahas didalam penelitian tentang pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dan landasan teori mendeskripsikan kerangka berfikir dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis dan desain penelitian, metode pengumpulan data beserta populasi dan sampel, operasional variabel yang didalamnya terdapat indikator dan skala pengukuran dalam penelitian ini, hipotesis penelitian, metode pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan metode pengolahan dan analisis data dalam penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan objek penelitian yaitu Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan, serta membahas masalah dan hasil dari analisis pengaruh

pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V: PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan ataupun rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan Bank BTPN Tbk, Kuningan Jakarta Selatan untuk kemajuan lebih lanjut mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini.

