

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dilimpahkan akal, pikiran perasaan dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Seluruh sumber daya tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan sangat penting karena jika kinerja karyawan kurang baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan. Dengan visi "menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan" Bank BTN nyatanya telah menjadi salah satu bank terkemuka di Indonesia.

Pentingnya kinerja di dalam PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Utama Bandung

A. PERILAKU KERJA	2012			2013			2014		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplin	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8
2. Tanggung jawab	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama									
4. Kepemimpinan	10	95	9,5	10	85	8,5	10	75	7,5
	10	90	9	10	9	9	10	80	8
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13	20	55	11
2. Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12	20	55	11
3. Keterampilan Kerja	20	70	14	20	60	12	20	60	12
JUMLAH	100		78,5	100		70	100		63,5

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara(Persero)Tbk Kantor Cabang Utama

Bandung

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung yang dikatakan baik dari tahun 2012 sampai 2014 yaitu kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja karyawan dari tahun 2012 sampai 2014 yaitu tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Bisa dilihat kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung dari tahun ke tahun memiliki kemerosotan kinerja karyawannya. Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja, karena dari tahun ke tahun nilai nya semakin menurun. Masih kurangnya kualitas kerja seperti customer service yang belum terlalu menguasai kemampuan yang di harapkan. Kuantitas kerja seperti nasabah merasa tidak puas pada teller dan

customer service karena lambannya kerja dan belum menguasai program program di komputer dan juga dikarenakan adanya karyawan baru yang belum memiliki pengalaman dan menghambat pekerjaan.

Tanggung jawab pada tugas seperti nasabah belum merasa puas akan pekerjaan karyawan, kurang telitnya customer service saat memasukan program program dan juga saat menulis pembukaan atau penutupan rekening. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan

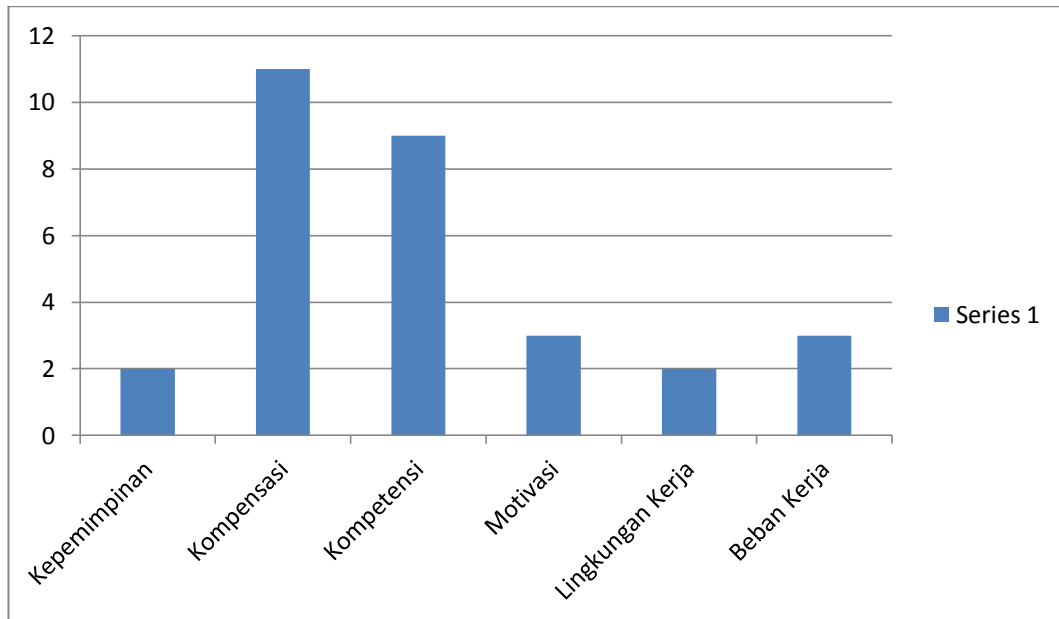
Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung diantaranya kepemimpinan (Wiranata, 2011), kompensasi (Agiel, 2013), kompetensi (Tati, 2009) , motivasi kerja (Sindi, 2014) , lingkungan kerja karyawan (Diana, 2013) dan kemudian beban kerja karyawan tersebut. Faktor di atas adalah faktor yang dirasa dapat membuat kinerja karyawan tinggi.

Tabel 1.3
Faktor faktor yang penting dalam kinerja

Variabel	Responden
Kepemimpinan	2
Kompensasi	11
Kompetensi	9
Motivasi	3
Lingkungan Kerja	2

Beban Kerja	3
Jumlah responden	30

Gambar 1.1
Faktor faktor yang penting dalam kinerja



Dari data tabel 1.3 dan gambar 1.1 diatas menunjukkan faktor faktor yang membentuk kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Kompensasi variabel yang paling mendorong kinerja karena memiliki nilai paling tinggi yaitu 11 dan juga kompetensi karena memiliki nilai tertinggi kedua yaitu 9. Menurut wawancara yang saya peroleh dari beberapa karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung bahwa kompensasi yang dirasa beberapa karyawan masih kurang mencukupi untuk kebutuhan sehari hari. Gaji yang dirasakan karyawan masih kurang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adanya beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan karena merasa kompensasi yang dirasakan masih kurang.

Merujuk pada tabel 1.3 dan gambar 1.1 selain dari kompensasi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan ada pula kompetensi yang dirasa faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya kemampuan dalam jabatan tersebut terkadang juga menghambat kinerja dari seorang karyawan itu dan mengganggu karyawan yang lainnya sehingga pekerjaan karyawannya terhambat. Kurangnya kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemampuan yang dirasa tidak sesuai dengan jabatan/pekerjaannya. Dan dalam pencapaian target pun terkadang masih kurang tercapai yang membuat kinerja karyawan itu turun di karenakan beban dari tugas tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kompensasi dan Komepetensi yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompensasi :
 - Gaji yang dirasa kurang mencukupi untuk kebutuhan sehari hari
 - Gaji kurang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan
2. Kompetensi :
 - Kurangnya karyawan yang berkompeten
 - Kurangnya kemampuan dalam menanggung jabatan dalam pekerjaannya
3. Kinerja karyawan :
 - Kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan
 - Kurang puas nya nasabah akan kelambanan pelayanan
 - Kurangnya kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung

4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang utama Bandung
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung
4. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.