

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini perubahan dan perkembangan teknologi terus menerus bertambah maka pelayanan dalam bidang teknologi juga harus bertambah. Oleh karena itu masyarakat harus mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut dengan menabung secara efektif dan efisien melalui Bank.

Perbankan memiliki peranan penting dalam perekonomian dan pembangunan di Indonesia. Perubahan-perubahan yang positif dilingkungan eksternal khususnya tentang kebijakan pemerintah tentang perbankan, iklim investasi, peningkatan pendapatan masyarakat, serta kemajuan dunia industri dan bisnis telah mendorong tumbuhnya industri perbankan di Indonesia, hal ini dapat dilihat maraknya Bank-Bank yang beroperasi di Indonesia, baik Bank-Bank milik negara, Bank Swasta Nasional, maupun Bank-Bank luar negeri yang membuka cabang di Indonesia. Bahkan perusahaan jasa keuangan diluar perbankan semakin tumbuh dan berkembang.

Bank pertama kali didirikan dalam bentuk seperti sebuah firma pada umumnya pada tahun 1690, pada saat kerajaan Inggris berkemauan merencanakan membangun kembali kekuatan armada lautnya untuk bersaing dengan kekuatan armada laut Perancis akan tetapi pemerintahan Inggris saat itu tidak mempunyai kemampuan pendanaan kemudian berdasarkan gagasan William Paterson yang kemudian oleh Charles Montagu direalisasikan dengan membentuk sebuah lembaga intermediasi keuangan yang akhirnya dapat memenuhi dana pembiayaan tersebut hanya dalam waktu dua belas hari.

Bank adalah sebuah lembaga perantara keuangan yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan. Sedangkan menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Tabel 1.1
Daftar BUMN Perbankan

No	BUMN	Sektor	Situs
1	PT Bank Mandiri Tbk	Jasa Keuangan dan Asuransi	http://www.bankmandiri.co.id
2	PT Bank Negara Indonesia Tbk	Jasa Keuangan dan Asuransi	http://bni.co.id
3	PT Bank Rakyat Indonesia Tbk	Jasa Keuangan dan Asuransi	http://bri.co.id
4	PT Bank Tabungan Negara Tbk	Jasa Keuangan dan Asuransi	http://btn.co.id

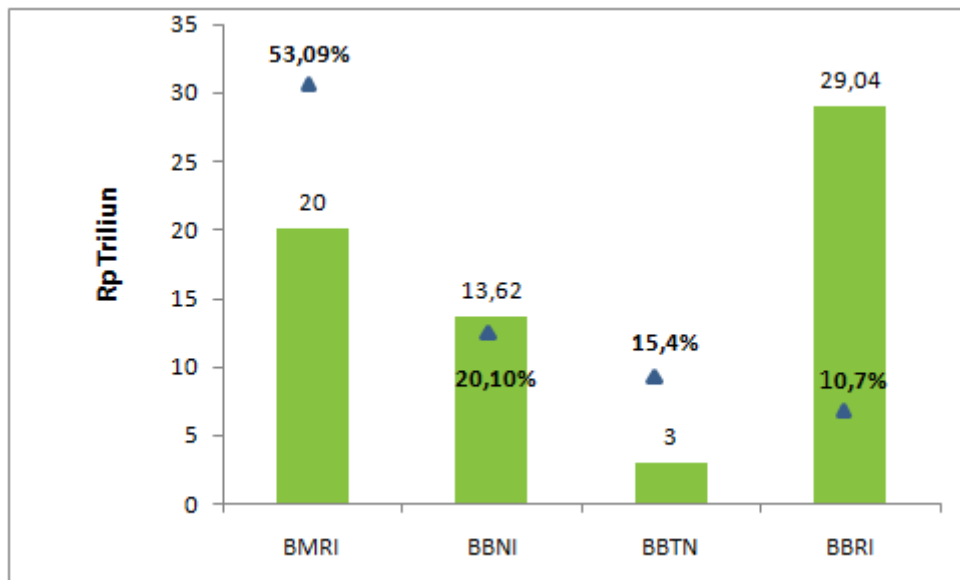
Sumber : <http://bumn.go.id/halaman/situs/>

PT Bank Tabungan Negara, (Persero),Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda.

Laba perusahaan menjadi cerminan suatu kinerja perusahaan , karena jika kinerja suatu perusahaan yang baik laba perusahaan juga akan meningkat. Salah

satu indikator kinerja dari suatu perusahaan adalah laba, karena tujuan utama dari kegiatan operasional yang dijalankan oleh perusahaan adalah memaksimalkan laba.

Grafik: Laba dan Pertumbuhan Laba BMRI, BBNI, BBTN dan BBRI



Sumber: <https://www.bareksa.com>

Dari grafik diatas disimpulkan bahwa Bank Tabungan Negara (Bank BTN) mendapatkan laba paling rendah dibanding dengan bank BUMN lainnya yaitu mencetak realisasi laba (sebelum diaudit) sepanjang 2017 senilai Rp 3 triliun. Nilai itu naik 15,4 persen secara tahunan dibandingkan 2016. Walaupun presentase meningkat dibandingkan tahun 2016, Bank BTN masih menjadi bank yang mendapatkan laba paling rendah dibandingkan Bank BUMN lainnya.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut telah mencapai apa yang telah di targetkan perusahaan selama ini. Peranan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting, walaupun teknologi secanggih apa pun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Manusia

merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Kebutuhan akan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul disetiap organisasi tidak dapat dihindarkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor. Salah satu sektor yang mengalami kemajuan dan persaingan yang tinggi adalah sektor perbankan.

Setiap perusahaan pastinya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya kinerja dari para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang didambakan seluruh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang disiplin di dalam sebuah perusahaan tersebut maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Berikut ini adalah Kuisisioner Pra Survey Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung.

Tabel 1.2
Kuisisioner Pra-Survei Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					FxN	\bar{x}
		SB	B	KB	TB	STB		
1	Kualitas	4	7	5	4	0	71	3,55
2	Kuantitas	4	6	5	5	0	69	3,45
3	Tanggung Jawab	2	2	10	6	0	60	3
4	Kerjasama	5	5	6	4	0	71	3,55
5	Inisiatif	4	4	9	3	0	69	3,45
Skor rata-rata Kinerja Karyawan							3,40	

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2019)

Keterangan :

F = Frekuensi

N = Nilai Skor

\bar{x} = $(\sum FxN)$: Jumlah Karyawan (20 orang)

Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat sebagian responden menjawab kurang baik (skor 3), menjawab tidak baik (skor 4) dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 3,40. Karena masalah kinerja terdapat pada tingkat Tanggung Jawab yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3. Untuk mengetahui faktor- faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Bank BTN), maka penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang karyawan. Berikut adalah tabel mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh

terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung.

Tabel 1.3
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung

No	Variabel	Frekuensi					F _x N	\bar{x}
		SB	B	KB	TB	STB		
1	Kompetensi	1	5	7	7	0	60	3
2	Keterampilan	4	7	5	4	0	71	3,55
3	Latar Belakang Keluarga	5	6	6	3	0	71	3,55
4	Pengalaman bekerja	4	7	6	2	0	70	3,50
5	Sikap	5	5	6	4	0	71	3,55
6	Kepribadian	4	5	7	4	0	69	3,45
7	Promosi Jabatan	1	2	10	7	0	57	2,85
8	Kepuasan	4	4	9	3	0	69	3,45
9	Kepemimpinan	5	6	5	4	0	72	3,60
10	Sistem Penghargaan	5	5	6	4	0	71	3,55
Skor Rata-rata Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja								3,40

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat sebagian responden menjawab kurang baik (skor 3), menjawab tidak baik (skor 4) dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 3,40. Dari data tersebut di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai 10 Dimensi dari variabel bebas yang mempengaruhi kinerja di PT Tabungan Negara KCU Bandung, terdapat variabel yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu, Dimensi Kompetensi yang mempunyai indikator Watak, Motif, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang mempunyai nilai 3 dan Dimensi Promosi jabatan yang mempunyai indikator yaitu Kejujuran, Disiplin, Prestasi Kerja, Kerjasama, Kecakapan, Loyalitas, Kepemimpinan, Komunikatif dan Pendidikan yang mempunyai nilai 2,85 .

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, maka dari itu perlu

adanya motivasi pegawai dengan cara pengembangan karir yang salah satunya dengan melakukan Promosi Jabatan. Promosi Jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh perusahaan atau suatu organisasi agar karyawan mempunyai semangat untuk bekerja lebih giat lagi. Dengan adanya target promosi, karyawan merasa dihargai, dibutuhkan, diakui kemampuan kerjanya oleh suatu perusahaan dan mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan jabatan mereka diperusahaan tersebut.

Oleh karena itu maka sebuah hal yang wajar apabila para karyawan mengharapkan adanya proses yang baik dari penilaian kinerja sehingga mereka memiliki kesempatan yang sama dalam memperbaiki jabatan mereka. Jadi dalam hal ini penilaian kinerja memang seharusnya berhubungan dengan proses penilaian kinerja.

Tabel 1.4
Kuisisioner Pra-Survei Promosi Jabatan PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					F _x N	\bar{x}
		SB	B	KB	TB	STB		
1	Kejujuran	5	9	5	1	0	77	3,80
2	Disiplin	5	5	6	4	0	71	3,55
3	Prestasi kerja	3	4	8	5	0	65	3,20
4	Kerjasama	4	5	7	4	0	69	3,45
5	Kecakapan	1	5	7	7	0	60	3
6	Loyalitas	5	9	5	1	0	77	3,80
7	Kepemimpinan	5	6	5	4	0	72	3,60
8	Pendidikan	1	4	7	8	0	58	2,90
Skor Rata-rata Promosi Jabatan							3.40	

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat Sebagian responden menjawab kurang

baik (skor 3), dan Tidak baik (skor 4) dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 3,40 . Masalah promosi jabatan terdapat pada tingkat rendah yang memiliki nilai sebesar 3,20 yaitu Prestasi kerja, meliputi; Tingkat pencapaian hasil kerja, Kecakapan yang memiliki nilai sebesar 3 meliputi; Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas di suatu pekerjaan dan Pendidikan yang mempunyai nilai sebesar 2,90 meliputi; tingkat pendidikan pegawai yang tidak bisa ikut untuk promosi jabatan.

Faktor kompetensi karyawan juga sangat diperlukan dalam keputusan promosi jabatan. Kompetensi karyawan sangat penting digunakan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja dan pengembangan karyawan kedepannya. Sementara promosi jabatan sangat penting pula dilakukan untuk memberikan wewenang, atau kepercayaan kepada karyawan-karyawan kunci yang memiliki kinerja, loyalitas, atau kemampuan lebih dalam memegang tanggung jawab yang lebih besar lagi.

Tabel 1.5
Kuisisioner Pra-Survei Kompetensi PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					F _x N	\bar{x}
		SB	B	KB	TB	STB		
1	Watak	5	9	5	1	0	76	3,80
2	Motif	2	4	8	6	0	62	3,10
3	Konsep diri	5	6	5	4	0	72	3,60
4	Pengetahuan	1	4	7	8	0	58	2,90
5	Keterampilan	5	6	5	4	0	72	3,60
Skor Rata-rata Kompetensi							3,40	

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas Sebagian responden menjawab kurang baik (skor 3), dan Tidak baik (skor 4) dan belum memenuhi standar ideal dengan skor

3,40. Dapat dilihat masalah kompetensi karyawan terdapat pada tingkat rendah dengan nilai sebesar 3,10 yaitu pada dimensi Motif yaitu; Tingkat dorongan diri atau motivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau dengan cara memberikan promosi jabatan dan Pengetahuan dengan nilai sebesar 2,90 meliputi; Tingkat mengetahui informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut maka penulis tertarik Dari pembahasan singkat diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT BANK TABUNGAN NEGARA KCU BANDUNG**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan

mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Melihat permasalahan yang telah diuraikan dengan fenomena di Bank Tabungan Negara KCU Bandung yang kurang baik meliputi :

1. Prestasi kerja kurang baik.
2. Pendidikan karyawan yang masih rendah.
3. Pengetahuan pegawai dalam pelaksanaan kurang baik
4. Pengetahuan pegawai dalam informasi pekerjaan kurang baik.
5. Motivasi atau dorongan semangat agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja
6. Pegawai belum mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Promosi Jabatan di Bank Tabungan Negara.
2. Bagaimana Kompetensi di Bank Tabungan Negara.
3. Bagaimana Kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara.
4. Seberapa besar pengaruh Promosi jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang dikemukakan penulis, maka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Promosi jabatan di Bank Tabungan Negara.

2. Kompetensi di Bank Tabungan Negara .
3. Kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara.
4. Besarnya pengaruh Promosi jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam sub bab ini penulis memaparkan kegunaan dari penelitian yang dilakukan baik secara teoritis maupun praktis sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, perusahaan dan masyarakat secara umum. Kegunaan penelitian yang dimaksud dipaparkan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori mengenai promosi jabatan, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang sudah dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran tambahan mengenai kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berikut adalah kegunaan (manfaat) secara praktis untuk beberapa pihak:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang diteliti
 - b. Memberikan informasi tambahan bagi perusahaan terkait pentingnya promosi jabatan dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Penulis
 - a. Menjadi wawasan tambahan dalam memahami materi-materi manajemen sumber daya manusia, terutama tentang promosi jabatan, kompetensi dan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain
 - a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai informasi tambahan atau sumbangan pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
 - b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.