

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap negara memiliki suatu sistem ekonomi yang diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada di negara tersebut. Oleh sebab itu, sistem ekonomi setiap negara bisa jadi berbeda-beda. Untuk mengendalikan perekonomian masyarakat, negara harus memiliki suatu sistem. Artinya negara melalui pemerintahnya bertanggung jawab untuk mengatur dan menjaga agar perekonomian stabil bahkan meningkat sehingga mengarah pada kesejahteraan rakyat secara menyeluruh. Ekonomi telah menjadi suatu sistem yang terintegrasi dalam seluruh aspek kehidupan masyarakat bahkan dalam lingkup lebih luas, yakni negara.

Perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Adapun mengacu pada Undang-Undang wajib daftar perusahaan, maka perusahaan didefinisikan sebagai : “ setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan mendapatkan keuntungan atau laba.”

Suatu perusahaan dapat dikatakan dalam kondisi baik apabila memiliki indikator-indikator seperti memiliki rasio liquiditas yang lancar, profitabilitas yang tinggi, solvabilitas yang tinggi, serta rasio aktivitas yang tinggi. Maka dengan

adanya indikator tersebut maka perusahaan harus memastikan bahwa penilaian prestasi kinerja dilakukan secara baik, setiap perusahaan juga harus melakukan pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia yang ada agar setiap perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun kondisi ekonomi di Indonesia saat ini menunjukkan positif dengan menggunakan program yang dikeluarkan oleh kementerian, Nilai IKI pada Januari 2023 menunjukkan angka 51,54, meningkat tajam dibandingkan IKI Desember tahun 2022 yang sebesar 50,9. Sebanyak 71,4% perusahaan menyatakan kondisi umum kegiatan usaha stabil dan membaik di bulan Januari 2023. Sehingga dengan data perekonomian Indonesia yang membaik maka membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pada bidang-bidang yang dikembangkan. (Kementerian perindustrian, 2022)

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, Adapun pengertian sumber daya manusia diantaranya disampaikan oleh : Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyampaikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola perusahaan dan berkontribusi pada kesuksesannya. Berikut adalah hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia yaitu, Produktivitas, Inovasi, Keputusan Strategis, Pengembangan Karyawan, Keunggulan Bersaing. Melalui pengelolaan yang baik, pelatihan dan pengembangan, serta perekrutan yang tepat, sumber daya manusia dapat menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Kompetensi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. kompetensi memiliki dampak pada Peningkatan produktivitas, Kualitas kerja yang lebih baik, Inovasi dan Kreativitas, Adaptabilitas, Peningkatan Karier. dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, adaptabilitas, dan peluang karier individu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola kompetensi karyawan dengan baik guna mencapai performa yang optimal.

Kondisi kompetensi di perusahaan Indonesia bervariasi tergantung pada industri, sektor, dan ukuran perusahaan tersebut. Namun, secara umum, ada beberapa tren dan faktor yang dapat memberikan gambaran kondisi kompetensi di perusahaan Indonesia seperti Kualitas Pendidikan dan Pelatihan, Kekurangan Keterampilan, Inovasi dan Teknologi, Penyesuaian dengan Perubahan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia. meningkatkan kondisi kompetensi melalui berbagai upaya,

seperti melibatkan karyawan dalam pelatihan dan pengembangan, berkolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk mengisi kesenjangan keterampilan, dan mendorong inovasi dan adaptasi di tempat kerja. Penting untuk dicatat bahwa kondisi kompetensi dapat berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Oleh karena itu, analisis yang lebih mendalam dan spesifik terhadap perusahaan atau sektor yang diinginkan dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang kondisi kompetensi di Indonesia.

Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah "*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*" Leon C. Megginson Mengemukakan bahwa "*Performance appraisal, is the process an employee uses to determine whether an employee is performing the job as intended.*" (*Performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan). (Mangkunegara, 2011) Andrew E. Sikula menjelaskan bahwa "*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing.*" (Penilaian Pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu). (Mangkunegara, 2011). Berdasarkan pendapat tersebut, Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan yang secara

sistematik berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai Prestasi Kerja Pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia. (Mangkunegara, 2011).

BRI cabang unit Kadupandak kabupaten Cianjur merupakan salah satu cabang unit dari sekian unit kantor cabang Cianjur, yaitu BRI cabang unit kadupandak, Kabupaten Cianjur, Provinsi Jawa Barat. BRI cabang unit kadupandak, Kabupaten Cianjur bergerak dibidang Agroniaga perbankan yang mempunyai berbagai produk perbankan untuk memenuhi kebutuhan aktivitas keuangan masyarakat. BRI cabang unit kadupandak, Kabupaten Cianjur menawarkan beberapa fasilitas penyimpanan dana kepada nasabahnya, baik berupa tabungan hingga investasi dalam bentuk deposito. Adapun salah satu keunggulan BRI cabang unit Kadupandak, Kabupaten Cianjur Agroniaga dibandingkan mayoritas bank lainnya adalah fasilitas pinjaman dana yang diberikan kepada masyarakat kecamatan kadupandak, kabupaten Cianjur. BRI cabang unit Kadupandak kabupaten Cianjur memiliki sumber daya manusia atau karyawan sebanyak 22 orang, diantaranya : kepala unit, Marketing Analis dan Mikro (MANTRI), Teller, Customer service (CS) dan satpam.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat gejala pada bagian marketing analisis dan mikro (MANTRI) yang menyangkut penilaian prestasi kerja karyawan pada PT BRI cabang unit Kadupandak kabupaten Cianjur tersebut, tidak berjalan secara optimal hal ini ditandai dengan:

1. Perbaikan prestasi kerja, merupakan evaluasi untuk pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. Hal ini dapat dilihat dari Pelaksanaan kerja kurang maksimal, pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja, akan tetapi jika terjadi kendala pada perbaikan prestasi kerja akan terjadi penghambatan pada pelaksanaan kerja, seperti yang di alami di PT BRI cabang unit Kadupandak Kabupaten Cianjur, yaitu terjadi peningkatan pada outanding (OS) yang berdampak negative terhadap bidang MANTRI, hal tersebut dapat dilihat dari total debitur atau sebanyak 3003 orang, terjadi penunggakan yang dilakukan oleh debitur atau nasabah sebanyak 490 orang. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data penunggakan debitur atau nasabah pada PT BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur pada tahun 2022

NO	Bulan penunggakan debitur	Jumlah penunggakan debitur
1	Januari	20
2	Februari	23
3	Maret	33
4	April	41
5	Mei	25
6	Juni	58
7	Juli	43
8	Agustus	52
9	September	66
10	Oktober	38
11	November	47
12	Desember	44

dari table 1.1 yang diperoleh penunggakan pada debitur atau nasabah pada PT BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur dari bulan-ke bulan berikutnya meningkat walaupun ada penurunan yang signifikan, akan tetapi yang menjadi dominan atau rata-rata pada penunggakan debitur atau nasabah meningkat pada periode 2022.

2. Penyesuaian kompensasi, kompesasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kerja yang menjadi perhatian bagi tenaga kerja, akan tetapi jika tenaga kerja atau karyawan tidak tercapai dalam target maka akan mengakibatkan faktor penghambat dalam kompensasi, seperti pada PT BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur, pada bagian (MANTRI) banyaknya penunggakan pembayaran pada nasabah, sehingga mengakibatkan penghambatan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk lebih memperjelas masalah yang di hadapi maka peneliti menggambarkan realita yaitu kurangnya kemampuan (*ability*) atau kompetensi karyawan pada bidang MANTRI di PT BRI cabang unit kadupandak,kabupaten Cianjur untuk periode 2022. Permasalahan tersebut disebabkan karena kurangnya penguasaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang dihadapi, sehingga mengakibatkan:

1. Sikap (*Attitude*) merupakan *perilaku* yang ditunjukkan sehari-hari yang merujuk kearah positif. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan kurang memperhatikan *attitude* karyawan dalam kompetensi karyawan (*Hard skill*). Maka dengan kurangnya sikap yang baik pada karyawan PT BRI cabang unit Kadupandak, Kabupaten Cianjur pada bidang MANTRI, yang mengakibatkan ketidak harmonisan sikap baik antara karyawan bidang MANTRI dengan debitur,

maupun perusahaan dengan debitur. Misalnya, perusahaan berlokasi di lingkungan yang masyarakatnya mempunyai watak yang keras, sehingga terkadang karyawan pada bidang MANTRI terpancing pada emosionalnya yang mengakibatkan terjadinya ketidak harmonisan, dan sulit untuk dibicarakan secara baik-baik.

2. Keahlian (*Skill*), Tuntutan perusahaan untuk menyelesaikan pelaksanaan penagihan kepada nasabah secara cepat dan efisien, akan tetapi PT BRI cabang unit Kadupandak Kabupaten Cianjur, terdapat kendala pada alat transportasi yang terbatas, seperti alat transportasi kendaraan bermotor sering terjadinya mogok di tengah jalan, tergelincir di tengah jalan mengingat rumah nasabah yang akan dituju berstruktur tanah sehingga jika terjadi hujan akan mengakibatkan tergelincirnya motor pada bidang MANTRI, dengan hal demikian, karyawan pada bidang MANTRI harus menggunakan alat transportasi yang khusus demi kelancaran penagihan pada nasabah.

Peneliti tertarik untuk melakukan kajian di salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Bank Rakyat Indonesia cabang unit kadupandak, Kabupaten cianjur. Mengingat Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan, dengan demikian dibutuhkan karyawan kompetensi terutama pada bagian Marketing Analisis dan Mikro (MANTRI), untuk menguntungkan perusahaan dan menguntungkan karyawan pada bagian tersebut, mengingat karyawan pada setiap bagian Marketing Analisis dan Mikro tersebut memiliki target tersendiri.

Berdasarkan masalah di atas maka dari itu peneliti tertarik dan mencoba untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Di PT BRI cabang unit Kadupandak, kabupaten Cianjur “**

1.2 Rumusan penelitian

1. Bagaimana gambaran umum PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur ?
2. Bagaimana pelaksanaan kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan di PT.BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur ?
3. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap penilaian prestasi kerja karyawan di PT BRI cabang unit kadu pandak, kabupaten Cianjur ?
4. Apa hambatan dan upaya pada permasalahan PT BRI cabang unit kadupandak,kabupaten Cianjur ?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan, maka tujuan dari peneliti dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana gambaran umum PT BRI (Bank Rakyat Indonesia) cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur.
2. Mengetahui pelaksanaan kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan PT BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur.
3. Mengetahui berapa besar pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan di PT BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur.

4. Mengetahui hambatan dan upaya pada permasalahan PT BRI cabang unit kadupandak, kabupaten Cianjur

Kegunaan penelitian

Berdasarkan dengan diadakannya penelitian ini maka peneliti mengharapkan hasil yang memberikan manfaat bagi berbagai pihak-pihak diantaranya :

A. Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini sangatlah bermanfaat dan berguna bagi peneliti yaitu mendapatkan penambahan wawasan dan pengalaman dalam penelitian dan dapat Menyusun karya ilmiah khususnya dalam pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini peneliti diharapkan dapat memberikan masukan baru pada perusahaan sehingga masukan tersebut menjadi bermanfaat bagi perusahaan, khususnya pengaruh kompetensi terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini peneliti diharapkan dapat memberikan informasi baru bagi pihak-pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

B. Kegunaan Teoritis

Adapun mamfaat dari hasil penelitian ini peneliti mengharapakan dapat menjadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan baru mengenai pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan, dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan pada tatakelola perusahaan.

1.4 Lokasi dan lamanya penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Cianjur, Adapun objek yang menjadi pilihan peneliti sebagaimana dalam mengumpulkan data yang di perlukan yaitu PT BRI (Bank Rakyat Indonesia)Tbk. Kantor Cabang unit Kadupandak, yang beralamatkan di Jl. Kaum Tengah,RT 002/RW.001, Kadupandak, KEC.Kadupandak,Kabupaten Cianjur,Jawa Barat.

2. Lamanya Penelitian

Untuk dilakukannya penelitian ini peneliti mulai pengumpulan data-data, dari mulai pengelolaan data hingga pelaporan adalah selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Februari 2023 sampai bulan juli 2023

