

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat dimiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan maka masing-masing harus mempunyai hubungan yang baik. Dalam hubungan antara pimpinan dengan karyawannya, baik didalam lingkungan kerja maupun diluar organisasi kerja itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut memerlukan juga bermacam-macam sumber daya yaitu tenaga kerja, dana, bahan mentah, peralatan kerja dan mesin-mesin. Dari semua sumber yang cukup penting adalah sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam lingkungan perusahaan. Manusia berperan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam berbagai bidang Kegiatan yang dilaksanakan, manusia memiliki peranan dibali alat-alat atau sumber daya lainnya. Karena manusia merupakan pusat penggerak seluruh Kegiatan perusahaan, sehingga manusia dituntut menjadi tenaga kerja dengan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Pada sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan

dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan diperlukan kinerja pegawai yang berkualitas, dalam arti kata dia harus memiliki kapasitas yang memang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kriteria-kriteria tertentu, berdasarkan pada apa yang dikehendaki oleh perusahaan tersebut. Dengan kata lain pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana pegawai mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai sebagai pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari apa yang telah dilakukan seorang pegawai. Untuk itu ketergantungan antara dua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah dalam hal ini, maka perusahaan dituntut untuk lebih peka terhadap kegiatan-kegiatan yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan. Selain itu diperlukan juga faktor-faktor yang mendukung tercapainya kinerja tersebut seperti terpenuhinya fasilitas kerja yang memadai, gaji yang sesuai, suasana kerja yang baik dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang bagus.

Pemberian penghargaan kepada pegawai pun dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan menurut Sedamaryanti (2013:73) Dengan adanya pemberian penghargaan (*reward*) yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Disamping penghargaan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawannya. Motivasi kerja ini menjadi hal yang penting di dalam pekerjaan karyawan untuk menunjang loyalitas karena jika karyawan tidak termotivasi maka pekerjaan akan terbengkalai dan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Menurut

Winardi dalam Susan dan Haryadi (2013), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, dari sumber internal dan eksternal tersebut, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Sesuai dengan visi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. (Bank BJB) yaitu "Menjadi Bank Pilihan Utama Anda," Perseroan telah melakukan transformasi layanan *digital* khususnya pada tahun 2021. Inisiatif dan *roadmap* implementasi dirancang berdasarkan beberapa penggerak utama untuk memastikan keselarasan dengan tujuan bisnis. Selama tahun 2021, Perseroan telah melakukan beberapa pengembangan baik dari sisi *core banking*, *switching* maupun *networking*. Bank BJB telah melakukan langkah-langkah strategis diantaranya adalah melakukan akselerasi pengembangan aplikasi dan perbaikan (*improvement*) fitur-fitur *e-channel*, sebagai *enabler* peningkat bisnis *transactional banking* dan pengelolaan sistem IT yang lebih fokus, terarah dan terintegrasi untuk mendukung pengembangan seluruh segmen bisnis secara keseluruhan, agar dapat mengakselerasi *business process*, meningkatkan kehandalan *electronic channels* serta memberikan solusi layanan IT yang lebih mendekatkan bisnis dengan nasabah.

Salah satu kantor cabang Bank BJB yang koncern terhadap kualitas pelayanan kepada nasabah adalah Bank BJB Cabang Cibinong. Disamping lokasi yang sangat strategis dan mudah dijangkau, Bank BJB Cabang Cibinong berkomitmen untuk mempertahankan nasabah agar tetap loyal. Loyalitas nasabah ini diukur dan ditandai oleh pertumbuhan asset dana dari pihak ketiga melalui Tabungan, Deposito, Giro dan

pertumbuhan Kredit. Dengan meningkatnya pertumbuhan dana nasabah, merupakan salah satu indikator bahwa kinerja karyawan baik.

Tabel 1.1. Laporan Jumlah Nasabah, Target-Realisasi Nominal Tabungan dan Persentase Pencapaian Tabungan Bank BJB Cabang Cibinong

Tahun	Jumlah Nasabah (Orang)	Target Nominal Tabungan (Miliar)	Realisasi Nominal Tabungan (Miliar)	Pencapaian Nominal (%)
2017	9.330	45.531	31.671	69,6
2018	10.119	54.513	41.292	75,8
2019	9.879	45.513	38.397	84,4
2020	9.654	36.513	31.115	85,2
2021	9.330	45.308	44.914	99,1

Sumber: Pusat Data dan Informasi BJB KC Cibinong

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pencapaian jumlah pencapaian nominal tabungan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2017, tercapai nominal tabungan 69% yakni sebesar 31.671 Miliar dari target yang ditetapkan sebesar 45.531 Miliar. Pada tahun berikutnya, terjadi peningkatan pencapaian nominal tabungan sebesar 75,8 % dari target sebesar 54.513 Miliar yakni sebesar 41.292 Miliar. Peningkatan pencapaian juga terjadi pada tahun 2019 yakni sebesar 38.397 Miliar (84,4%) dari target 45.513 Miliar yang ditetapkan. Pada tahun 2020, peningkatan pencapaian nominal tabungan juga terjadi hingga 85,2% (31.115 Miliar) dari target 36.513 Miliar. Sedangkan pada tahun 2021, kenaikan pencapaian nominal tabungan hingga mencapai 99,1% yakni sebesar 44.914 Miliar dari target nominal tabungan 45.308 Miliar yang telah ditetapkan. Berdasarkan laporan selama lima tahun terakhir diatas, terlihat tren peningkatan pencapaian nominal tabungan secara stabil yang diduga disebabkan oleh kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong.

Akan tetapi tren peningkatan pencapaian nominal tabungan diatas masih belum menunjukkan pemenuhan target atau bahkan melampaui target nominal tabungan yang telah ditetapkan. Indikator rendahnya kinerja karyawan disinyalir disebabkan oleh sistem penghargaan yang diberlakukan oleh perusahaan tidak efektif, sehingga menyebabkan keterlambatan pemberian penghargaan dan memunculkan perasaan ketidaksesuaian dengan kinerja karyawan. Disamping itu, indikator lain menunjukkan bahwa motivasi karyawan belum maksimal dikarenakan pemberian kompensasi

dianggap tidak memadai serta terlalu ketatnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam bekerja didalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Cibinong”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pengamatan sementara peneliti, diduga belum tercapainya pemenuhan target nominal tabungan Bank BJB Cabang Cibinong disebabkan oleh kinerja karyawan yang rendah. Faktor indikasi dari dugaan rendahnya kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong disebabkan antara lain:

1. Keterlambatan pemberian penghargaan kepada karyawan.
2. Munculnya ketidak-seimbangan dalam proses pemberian penghargaan yang diberikan oleh Bank BJB Cabang Cibinong.
3. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan masih dirasakan belum sesuai dengan kinerja karyawan.
4. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum memadai.
5. Adanya sikap kerja karyawan yang merasa peraturan perusahaan kurang fleksibel, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitan yaitu hanya membahas pada pengaruh tiga variabel yang digunakan yaitu Penghargaan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini lebih memfokuskan pada tingkat kinerja karyawan pada tahun 2022.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong Tahun 2022?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong Tahun 2022?
3. Apakah penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong Tahun 2022?

1.5. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka tujuan melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong Tahun 2022.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong Tahun 2022.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Cibinong Tahun 2022.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas manfaat dari hasil penulisan skripsi ini dapat berguna untuk:

1. Manfaat teoritis

Memberi masukan yang bermanfaat bagi instansi dimana penulis melakukan penelitian agar dapat meningkatkan penghargaan dan motivasi kerja dalam mencapai kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja.

3. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai bahan bacaan dan sumber informasi bagi para mahasiswa ataupun peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, akan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku yang berkaitan dengan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

