

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai inti dalam suatu perusahaan di era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, dan termasuk adanya zaman milenial telah banyak merubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk motivasi hidup, perilaku, moral, dan pola berpikir. Oleh karena itu, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mengelola SDM dengan menciptakan kelompok atau individu yang berkualitas guna mampu bersaing dalam lingkungan yang kompetitif (Thahir 2020).

Dari definisi diatas terlihat bahwa Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan kinerja yang baik dari para pegawai agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan kinerja yang sangat baik. Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

**Tabel 1.1 Laporan Data dan Statistik Kinerja Dalam Berbagai Sektor  
Ekonomi**

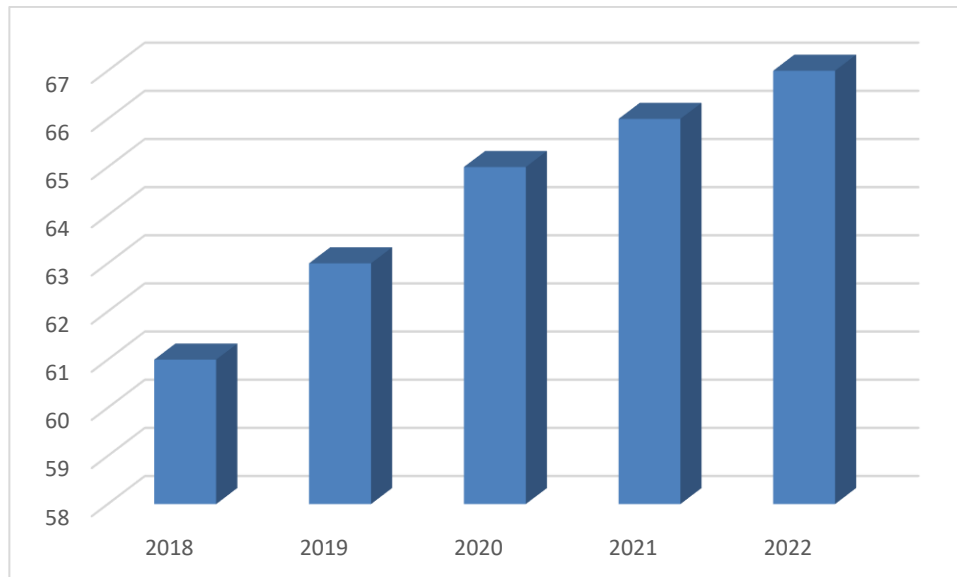
Kontribusi terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia							
No	Sektor Ekonomi	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Pertanian	0,56	0,49	0,47	0,31	0,27	0,58
2	Pertambangan	0,11	0,12	0,15	0,07	0,15	0,29
3	Listrik	0,06	0,07	0,05	0,05	0,21	0,09
4	Industri Pengolahan	0,89	0,90	0,88	0,04	0,74	0,93
5	Air	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01
6	Konstruksi	0,65	0,62	0,67	0,28	0,45	0,59
7	Perdagangan	0,74	0,75	0,72	0,31	0,51	0,70
8	Tranformasi	0,30	0,35	0,30	0,09	0,18	0,25
9	Akomodasi	0,22	0,24	0,19	0,12	0,15	0,21
10	Informasi	0,45	0,43	0,42	0,14	0,24	0,46
11	Jasa Keuangan	0,32	0,34	0,32	0,10	0,13	0,35
12	Real Estate	0,15	0,15	0,17	0,12	0,07	0,14
13	Jasa Perusahaan	0,18	0,21	0,19	0,12	0,05	0,12
14	Administrasi	0,11	0,09	0,08	0,07	0,14	0,13
15	Jasa Pendidikan	0,19	0,23	0,17	0,08	0,11	0,13
16	Jasa Kesehatan	0,05	0,08	0,09	0,19	0,21	0,18
17	Jasa Lainnya	0,09	0,10	0,15	0,12	0,07	0,15
Total		5,07	5,17	5,02	(-),2,07	3,70	5,31

Sumber : [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Dari tabel 1.1 di atas tentang statistik pertumbuhan ekonomi di Indonesia sektor perbankan menjadi salah satu sektor yang berperan penting dalam membangun perekonomian dimana dalam hal ini bank berfungsi sebagai lembaga perantara keuangan yang menyalurkan dana dari pihak yang mempunyai dana kepada pihak yang membutuhkan dana. Dengan peranannya tersebut, bank menyalurkan *sector rill* untuk mendorong pertumbuhan perekonomian, sehingga bank telah menjadi

lembaga yang turut mempengaruhi perekonomian negara. Selain sebagai perantara, bank juga berperan sebagai lembaga penyelenggara dan penyedia jasa-jasa di bidang keuangan serta lalulintas pembayaran.

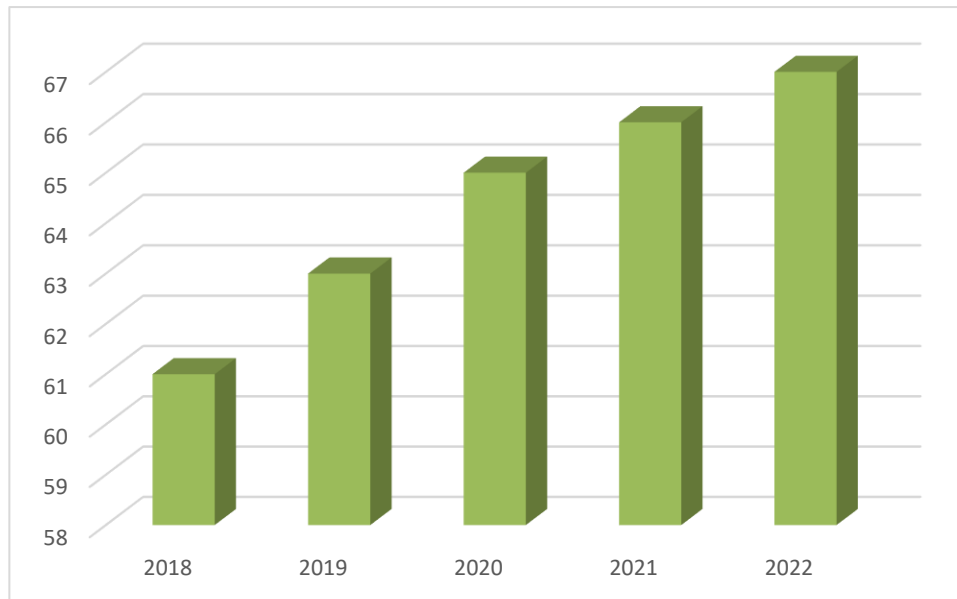
**Gambar 1.1 Jumlah Bank Umum di Indonesia**



(Sumber : Ojk.go.id\_Statistik Perbankan 2023)

Dari gambar 1.1 diatas Otoriter Jasa Keuangan (OJK) mencatat bahwa jumlah bank umum di Indonesia mengalami penurunan menjadi 106 unit, berkurang satu unit dari tahun sebelumnya yang memiliki 107 unit. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, jumlah bank umum di dalam negeri telah berkurang sebanyak 9 unit. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor, diantara ialah keharusan bagi bank umum untuk melakukan konsolidasi sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

**Gambar 1.2 Jumlah Kantor Cabang Bank di Provinsi Lampung**



Dari gambar 1.2 diatas Otoriter Jasa Keuangan (OJK) mencatat bahwa jumlah kantor cabang di provinsi lampung mengalami peningkatan sejak kurun waktu 5 tahun terakhir. Tercatat sudah ada 6 kantor cabang baru yang ada di provinsi lampung. Hal ini dikarnakan Perkembangan bisnis perbankan di Provinsi Lampung mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dan banyak bank bank baru bermunculan. Hal tersebut berdampak baik untuk provinsi lampung dikarenakan mampu menopang perekonomian provinsi lampung.

Bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya.

**Tabel 1.2 Peringkat 10 bank dengan aset terbanyak di Indonesia tahun 2022**

No	Bank	Aset (RP Triliun)
1	PT Bank Mandiri Tbk	1.992
2	PT Bank Rakyat Indonesia Tbk	1.865,63
3	PT Bank Central Asia tbk	1.314,73

4	PT Bank Negara Indonesia Tbk	1.029,83
5	PT Bank Tabungan Negara Tbk	402,14
6	PT CIMB Niaga Tbk	371,86
7	PT Bank Syariah Indonesia Tbk	305,72
8	PT Bank Permata Tbk	255,11
9	PT Bank OCBC NISP Tbk	238,49
10	PT Bank Panin Tbk	212,43

Sumber : [www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa PT Bank Rakyat Indonesia menempati posisi kedua dibawah PT Bank Mandiri Tbk. Dimana untuk di provinsi lampung sendiri PT Bank Rakyat Indonesia Tbk memiliki 14 kantor cabang, 16 kantor cabang pembantu, 188 kantor unit, 12 kantor kas, 54 teras BRI, dan 403 ATM yang tersebar di provinsi lampung.

Pada penelitian ini penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk cabang Way Kanan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dibank tersebut. PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah Indonesia. Bank BRI dimana penelitian ini akan dilaksanakan merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. Saat ini Bank BRI Cabang Way Kanan memiliki karyawan dengan jumlah 34 orang karyawan dengan berbagai department/divisi. Bank BRI cabang Way Kanan yang beralamatkan di Serupa Indah, Pakuan Ratu, Way Kanan, Lampung 34762, Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memerlukan pendayaguna sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karir, pemberian kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan kerja serta hubungan industrial guna mencapai tujuan organisasi. (Shabbir 2014).

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan terhadap personalia terjadi permasalahan terkait kinerja karyawan yaitu kurangnya tujuan atau minat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya terlihat dari banyak karyawan yang melanggar standar kerja dengan terlambat datang kerja, istirahat melebihi jam kerja, kurangnya keinginan karyawan menjaga fasilitas bank, kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen BRI terlihat dari adanya komplain yang dilayangkan konsumen dikarena pelayanan yang kurang baik dari karyawan. Hal tersebut tentu sangat berdampak kepada menurunnya kinerja Bank dan loyalitas konsumen terhadap PT Bank BRI Cabang Way Kanan , dan perusahaan harus sesegera mungkin memperbaiki kinerja karyawannya untuk meningkatkan kembali kepercayaan konsumen terhadap Bank BRI.

Sangat penting bagi sebuah Bank untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen Bank tersebut. Ada beberapa Bank yang tersebar di Kabupaten Way Kanan, salah satunya adalah PT Bank BRI Cabang Way Kanan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada karyawannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan Bank BRI Cabang Way Kanan. Peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab

pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah praktek manajemen sumber daya manusia. Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia digunakan untuk dapat mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dengan memanfaatkan potensi karyawan, metode manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan juga disinyalir memiliki hubungan yang saling menguntungkan dan memperoleh hasil yang signifikan ( Lee et I 2012). Sedangkan menurut (Nguyen, 2020) mendefinisikan bahwa perusahaan mampu mencapai tujuan dan mengembangkan strategi secara efektif dan fleksibel serta mampu melaksanakan kebijakan dalam lingkungan perusahaan jika melakukan praktek manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan, pelatihan, seleksi, pengangkatan, dan system kompensasi yang baik, praktek manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia yang dalam hal ini ialah karyawan dapat konsisten dengan kebijakan internal perusahaan serta menerapkan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Veirhal Rivai 2015) menyatakan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menentukan kualitas dan kuantitas, menjamin ketersediaan tenaga kerja yang memiliki skill dan keterampilan yang dibutuhkan untuk sekarang maupun yang akan datang, menghindari mis manajemen dalam pelaksanaan tugas, mempermudah kordinasi, integrasi dan sinkronasi agar dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, serta menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, serta menjadi dasar dalam penilaian karyawan. Sejalan dengan hal tersebut perusahaan dengan kebijakan yang baik biasanya selalu melakukan pendekatan praktik manajemen sumber daya manusia diantaranya pendekatan SDM yang dimana pendekatan yang didasarkan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang sangat memperhatikan hak asasi manusia, pendekatan manajerial dimana pendekatan yang lebih menekankan kepada tanggung jawab serta menyediakan kebutuhan sumber daya manusianya, pendekatan system dimana system menjadi faktor penuh dalam sebuah perusahaan, pendekatan proaktif dimana pendekatan yang lebih menekankan pada kontribusi karyawan dalam perusahaan ( Gultom dan Sidjabat, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penting nya bagi setiap perusahaan terutama dalam sector perbankan dalam hal ini PT. Bank BRI Cabang Way Kanan. Untuk dapat mengoprasikan, memberikan perhatian serta dapat mengarahkan SDM guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Tidak hanya itu kinerja karyawan juga memiliki dampak yang sangat penting guna untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati. Ada beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan, seperti sasaran/target dalam suatu pekerjaan, standar ukur keberhasilan suatu pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan, penyediaan alat dan barang yang memadai, penyediaan pelatihan yang efektif baik dari segi pendidikan maupun skill guna menunjang *value* perusahaan (Firda, 2019).

Selain dari praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi ialah serangkaian



kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang bertujuan untuk mendorong perilaku kerja sesuai dengan ketentuan, arahan, intensitas, dalam jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020). Motivasi kerja bertujuan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya (Siagian, 2018).

Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan terhadap karyawan Bank BRI Cabang Way Kanan, mereka memiliki permasalahan terkait Motivasi, dimana kurang apresiasi dari atasan jika melakukan tugas dengan baik seperti tidak pedulinya atas hasil kerja yang sudah dilakukan bawhaannya contohnya atasan tidak memberikan pujian kepada bawahan yang melakukan tugas dengan baik, akan tetapi jika mereka mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan mereka mendapatkan umpan balik yang disampaikan dengan cara yang kurang baik dari atasan tanpa mendapatkan solusi atas permasalahan tersebut sehingga membuat komunikasi karyawan dan atasan menjadi kurang baik, dan juga beberapa karyawan merasa kurang baiknya komunikasi sesama karyawan dikarenakan adanya senioritas yang dilakukan karyawan lama terhadap karyawan baru. Hal tersebut membuat banyak karyawan merasa motivasi yang diberikan atasan mereka kurang baik dan diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

(Firda, 2019) menyatakan tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen perusahaan mampu mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan cara meningkatkan motivasi kerja dari seluruh divisi baik dari manajemen bawah, maupun manajemen atas. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan dan juga visi misi dari perusahaan akan

mudah untuk terealisasikan secara konsisten. Melalui motivasi kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya paksaan, sedangkan karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak baik meskipun karyawan tersebut memiliki potensi keunggulan kerja yang baik. Setiap perusahaan pasti ingin mencapai suatu tujuan yang telah dibuat dan diharapkan, agar tujuan tersebut dapat tercapai tentunya perusahaan tersebut haruslah mampu memahami peran serta mau memotivasi setiap karyawan agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang bersemangat dan inovatif. Menurut (Kadarisman, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rifai, 2020) menunjukkan hasil bahwa praktek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Yusran, 2018) menunjukkan hasil bahwa analisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Cabang Utama Kendari.

Selanjutnya penelitian dengan hasil berbeda yang dilakukan oleh (Nursyafirah, 2022), menunjukkan hasil bahwa pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Evila Yolanda Putri, Amelia Putri, Aldilla Rahma, dan Fakhri Mujahid Maolani., 2022). Menunjukkan hasil bahwa penerapan praktek manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh dan signifikan terhadap hubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (R.A. Rodia Fitri Indriani, 2021) menunjukkan hasil dimana motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh ( Endang Mahpudi & Pupung Purnamasari) menunjukkan hasil dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Karawang.

Selanjutnya penelitian dengan hasil berbeda yang dilakukan oleh (Syalimono Shiahann & Syaiful Bahri., 2019) menunjukkan hasil dimana motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ridho Daenuri & Tedi Pitri, S.IP., MM., 2020) menunjukkan hasil dimana pengaruh motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Glostar Indonesia I Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan maka, penelitian ini untuk mengetahui **“Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Way Kanan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Way Kanan?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Way Kanan?
3. Apakah Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Way Kanan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Way Kanan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Way Kanan.
3. Untuk menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Way Kanan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan modal bagi penulis saat turun didunis kerja, menambah pandangan ilmu pengetahuan tentang praktek manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakaan sebagai bahan rujukan bagi penelitian yang sejenis sehingga dapat untuk membenahi dan menyempurnakan kekurangan dalam penelitian berikutnya.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada instansi atau perusahaan terkait, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi ataupun kebijakan perusahaan dalam hal peningkatan karyawan atau sumber daya manusia secara efektif dan efisien dimasa yang akan datang.

### 4. Bagi Perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan Pustaka untuk penelitian sejenis dan menjadi pengetahuan untuk pengajar dilingkungan universitas.

## **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam serta adanya keterbatasan waktu, tenaga dan teori-teori, maka ruang lingkup dan Batasan pada penelitian ini difokuskan pada praktik manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Way Kanan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

### 1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, motivasi penelitian, kontribusi penelitian, ruang lingkup dan Batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

### 2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka penelitian, dan hipotesisi penelitian.

### 3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sample, instrument penelitian, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

### 4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahsan/diskusi.

### 5. BAB V : SIMPULAN

Bab ini berisi penjelsan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian sekaligus keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan penelitian dan mencakup implikasi praktis dan teoritis.