

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di setiap perjalanan bisnis, sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari beberapa masalah yang berkaitan dengan fungsi suatu perusahaan. Permasalahan dapatlah muncul dari berbagai hal, diantaranya adalah dari fungsi operasi yang meliputi faktor produksi, personalia, pemasaran, serta modal dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian yang terjadi di perusahaan, kedua hal tersebut dapat dipicu yang dipengaruhi dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Dengan perkembangan teknologi yang cepat yang mana tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dan pusat perhatian dalam berbagai kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2014) tentang kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bank BRI saat ini memiliki persaingan yang ketat di bidang perbankan, dengan adanya persaingan tersebut setiap perbankan memiliki strategi dan target, salah satunya target penyaluran kredit. Berikut data penyaluran kredit pada tahun 2019-2020:

Tabel 1.1 Data Penyaluran Kredit Periode 2019-2020

No.	Nama Bank	Jumlah Penyaluran Kredit		Pertumbuhan Kredit Dari Tahun Sebelumnya (%)
		Tahun 2019	Tahun 2020	
1	BRI	Rp. 901,86 Triliun	Rp. 938,37 Triliun	3,89
2	BCA	Rp. 567,30 Triliun	Rp. 581,85 Triliun	2,50
3	BNI	Rp. 555,13 Triliun	Rp. 586,20 Triliun	5,30
4	Mandiri	Rp. 810,60 Triliun	Rp. 872,37 Triliun	7,08

Sumber: (Exchange, 2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah penyaluran kredit mengalami peningkatan pada tahun 2019 sampai tahun 2020. Bank BRI mengalami peningkatan terbanyak dengan jumlah Rp. 901,86 Triliun di tahun 2019 dan di tahun 2020 berjumlah Rp 938,37 Triliun, dengan pertumbuhan kredit sebesar 3,89% dari tahun sebelumnya. Dengan dibuktikannya pertumbuhan kredit yang lebih besar dari tahun 2019, hal tersebut mampu menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran Bank BRI Cabang Jombang berkualitas karena dapat menyelesaikan target penyaluran kredit tepat waktu, selain itu dapat di katakan berkuantitas karena dapat memenuhi target penyaluran kredit yang ditentukan oleh pihak manajemen Bank BRI Cabang Jombang, dan bertanggung jawab atas kesanggupan menjalankan tugasnya pada bagian *marketing* atau pemasaran.

Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif (Mangkunegara, 2015). Berikut hasil pengukuran kinerja karyawan bagian pemasaran Bank BRI cabang Jombang:

Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Periode 2020

No.	Nama	Target Perbulan	Periode			Jumlah Target	Kategori
			Januari	Februari	Maret		
1	M.H	25	25	23	26	74	Baik
2	S.B	25	24	28	22	74	Baik
3	K.U	25	26	25	28	79	Baik
4	A.H	25	31	24	25	80	Baik
5	B.E.J	25	25	26	25	76	Baik
6	H.K	25	24	25	24	73	Baik
7	M	25	24	20	29	73	Baik
8	R.A.J	25	20	22	25	67	Baik
9	M.R	25	26	26	21	73	Baik
10	Y.A	25	25	25	25	75	Baik
11	M.S	25	25	25	25	75	Baik
12	A.M	25	27	25	25	77	Baik
13	A.P	25	25	26	26	77	Baik
15	D.A	25	25	26	24	75	Baik
16	A.S.H	25	21	24	24	69	Baik
17	A.A	25	25	30	26	81	Baik
18	M.S.I	25	23	25	21	69	Baik
19	R.H	25	27	25	24	76	Baik
20	A.M	25	25	21	25	71	Baik
21	T.H	25	23	23	24	70	Baik
22	I.K	25	32	27	24	83	Baik
23	N.P	25	24	21	23	68	Baik
24	D.I	25	25	25	27	77	Baik
25	H.A.P	25	25	23	22	70	Baik
26	P	25	26	24	22	72	Baik
27	M.I.F	25	24	24	23	71	Baik
28	M.R	25	25	25	25	75	Baik
29	R.H	25	25	25	25	75	Baik
30	I.S	25	20	27	24	71	Baik
31	R.A.G	25	25	25	24	74	Baik
32	M.A.F	25	23	26	26	75	Baik
33	R.N	25	20	25	24	69	Baik
34	Z.A	25	25	31	27	83	Baik

No.	Nama	Target Perbulan	Periode			Jumlah Target	Kategori
			Januari	Februari	Maret		
35	C.A	25	26	24	22	72	Baik
36	D.E.H	25	24	25	26	75	Baik
37	M.N	25	25	27	25	77	Baik

Sumber: Bank BRI Cabang Jombang, 2021

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan bagian pemasaran Bank BRI Cabang Jombang tergolong “baik” karena dapat mencapai target standar aman atau minimal yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan Bank BRI Cabang Jombang sudah layak di anggap baik atau sudah maksimal.

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh dari lingkungan sekitar (Mangkunegara, 2014). Kompensasi merupakan segala hal yang diperoleh karyawan sebagai umpan balik terhadap mereka setelah menyelesaikan tugas dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi sehingga diperlukan perhatian kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan.

Sesuai dari pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor eksternal maka hal ini merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan, serta faktor internal merujuk pada kompetensi kinerja yang dimiliki karyawan Bank BRI Cabang Jombang bagian pemasaran.

Adapun faktor yang dimaksud diantaranya kompensasi, yaitu gaji yang setiap bulannya rutin di terima berdasarkan perjanjian masuk pada bagian pemasaran tersebut, insentif merupakan penghargaan karena kinerja para karyawan meningkat, bonus diberikan apabila target yang ditentukan terpenuhi, selain itu ada asuransi sebagai penanggung resiko peristiwa yang tidak terduga seperti asuransi kecelakaan, kesehatan, dll.

Dapat diketahui juga bahwa faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan. Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Dengan kata lain kompetensi kerja karyawan merupakan suatu proses yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. (Wibowo, 2012) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam dimensi kompetensi terbagi menjadi tiga yaitu, yang pertama kompetensi intelektual, kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kedua

kompetensi emosional, kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Dan dimensi yang ketiga yaitu kompetensi sosial, kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja (Budhiningtias, 2011).

Kompetensi memiliki lima indikator yang berpengaruh antara lain adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self concept*), motif (*motive*) dan sifat (*traits*) (Sudarmanto, 2014). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayuningsih, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap sebuah kinerja. Dan hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian yang diambil oleh (Suwendra, 2016) serta (Rahinnaya, 2016) yang menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari pernyataan tersebut, peneliti mengukur kompetensi dengan tingkat pendidikan karyawan bagian Pemasaran Bank BRI Cabang Jombang, karena berasumsi pendidikan merupakan variabel utama yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari para karyawan.

Berikut data latar belakang pendidikan karyawan bagian pemasaran di Bank BRI Cabang Jombang:

Tabel 1.3 Latar Belakang Pendidikan Karyawan

No.	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Status
1	D3	5	Karyawan Bank BRI Cab. Jombang
2	D4	2	Karyawan Bank BRI Cab. Jombang
3	S1	30	Karyawan Bank BRI Cab. Jombang
Jumlah		37	

Sumber: Bank BRI Cabang Jombang, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 latar belakang pendidikan karyawan dapat diketahui bahwa karyawan bagian pemasaran Bank BRI Cabang Jombang lulusan S1 atau Sarjana sejumlah 30 karyawan. Sehingga bisa dikatakan sesuai dengan standar spesifikasi yang disyaratkan oleh Bank BRI Cabang Jombang. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sulistyowati, 2018) menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi, beban kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura Berdasarkan hal yang telah disampaikan diatas dapat dilihat seberapa pentingnya kompetensi, dan kompensasi dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan dengan judul: ***“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jombang Bagian Pemasaran”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa hal yang telah diungkapkan pada latar belakang di atas, maka peneliti berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jombang Bagian Pemasaran?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jombang Bagian Pemasaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jombang Bagian Pemasaran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis suatu kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jombang Bagian Pemasaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan maupun bisnis baik secara langsung. Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan perkembangan pendidikan pada sektor bisnis.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan serta menjadi bahan lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penulisan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan serta saran yang baik bagi Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jombang, sehingga dapat menjadi salah satu kontribusi pemikiran dalam memecahkan masalah perusahaan yang akan dihadapi pada waktu mendatang, serta dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penulisan penelitian ini diharapkan agar dapat menambah serta memperbarui wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan daya fikir tentang kompetensi serta kompensasi pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penulisan penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi rujukan dan bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Serta bahan untuk menambah pengalaman pada dunia kerja terlebih perihal manajemen SDM agar dapat dikelola dengan baik.