

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas dalam pembangunan dan ingin meningkatkan SDM yang lebih berkualitas yang siap bertarung untuk perubahan dan juga bisa menopang Indonesia sebagai negara dengan penduduk ke-4 terbesar di dunia. Dalam meningkatkan kinerja perbankan, SDM menjadi sangat penting. Bank akan menggunakan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara profesional serta memiliki loyalitas tinggi. Hampir semua perbankan yang ada di Indonesia saat ini memiliki sumber daya yang handal, hal ini berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada nasabah dan pada akhirnya pihak perusahaan yang akan diuntungkan.

Karyawan dalam sebuah perbankan merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan arah perusahaan dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, fungsi dan peran karyawan dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambahan bagi perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk mengembangkan potensi untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi agar memberikan kontribusi maksimal. Dalam konsep SDM yang terkandung di dalamnya menyatakan bahwa karyawan atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi perusahaan atau institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih

profesional, maka akan memberikan imbalan bagi perusahaan atau institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan perusahaan lebih efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2010:12).

Perbankan merupakan alat bagi suatu badan usaha untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya setiap perbankan mengejar tujuan yang sama, yaitu ingin mempertahankan pangsa pasarnya dan meningkatkan laba perusahaan. Perbankan akan berusaha melakukan berbagai cara alternatif demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk mengerti apa yang diinginkan karyawan. sumber daya manusia adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial yang dapat diartikan bahwa sumber daya manusia memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal dan lingkungan sosial, oleh karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor lain dalam perusahaan.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia diperlukan secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam kerja. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam kerja oleh seorang pegawai. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari hasil tindakan kerja yang telah dilakukan dan ditetapkan oleh perusahaan. Dalam peningkatan motivasi penilaian kinerja, kinerja merupakan kunci dalam pengembangan suatu yang efektif dan efisien. Maka dari itu dalam bekerja seorang manager harus bisa memotivasi karyawannya demi menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama atau tunggal dalam organisasi yang menjadikan pelaku dan

perencana aktif dari setiap aktifitas dalam organisasi (Sjafri Mangkuprawira, 2009:23).

PT Bank Pan Indonesia Tbk (Panin Bank) dalam perkembangannya merupakan salah satu perbankan komersial terbesar di Indonesia, didirikan pada 1971 dari hasil pengabungan usaha Bank Kemakmuran, Bank Industri Djaja, serta Bank Industri dan Dagang Indonesia, Panin Bank memperoleh izin sebagai bank devisa pada 1972. Selanjutnya, pada 1982, Panin Bank melakukan penawaran saham perdana sekaligus menjadi bank pertama di Indonesia yang mencatatkan sahamnya dilantai bursa. Dengan ditopang fondasi fundamental yang kuat, Panin Bank mampu melewati berbagai priode sulit dalam perekonomian Indonesia.

Pada 1998, saat dilanda krisis ekonomi sebagai dampak resasi ekonomi asia satu tahun sebelumnya, Bank Panin masih bisa bertahan sebagai Bank katagori “A” pada priode-priode setelahnya, Panin Bank terus melaju mengembangkan berbagai produk dan layanan dibidang perbankan ritel dan komersial. Panin Bank memiliki jaringan perusahaan yang merata diseluruh Nusantara. Hingga 2017, dan telah memiliki lebih dari 562 kantor cabang diseluruh Indonesia, salah satunya kantor cabang Kenjeran Surabaya (Panin bank, 08 Juni 2019).

Keberhasilan PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya dalam pengelolaan perusahaan serta membangun daya saing untuk kemajuan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada tak lepas dari masalah yang terjadi didalamnya. Setelah di amati dengan teliti dan wawancara secara langsung, problem yang terjadi menunjukkan adanya fenomena yang menjadi kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada divisi

marketing. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan divisi marketing PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya dirasa kurang maksimal dalam pelaksanaan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya loyaltitas dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, dengan ketidak tepatan waktu dalam proses penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

Serta terjadi kecemburuan dalam pemberian bonus (remunerasi) yang diperoleh antar karyawan yang besarnya tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan oleh setiap karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang sering memenuhi target bulanan dengan meminta ke sesama marketing demi memenuhi target *goal* bulanan. Perilaku ini perlu ditindak lanjuti agar kedepannya perusahaan tidak dirugikan secara material. Hal seperti ini dikarenakan tidak adanya atau kurangnya motivasi yang baik yang ditunjukkan oleh karyawan divisi marketing dan perlunya pemberian remunerasi (bonus/insentif) yang sesuai dengan hasil kerja, yang diharapkan dapat memicu dan merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di kantor pelayanan pajak paratama Tuban. Bahwa kebijakan dalam menerapkan remunerasi dapat berdampak secara signifikan pada terciptanya kinerja yang optimal oleh pegawai (Azis, 2013). Sedangkan menurut peneliti lain yang dilakukan di polres pasaman dinyatakan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja anggota polri polres Pasaman, yang artinya setiap peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota polri polres Pasaman (Gustika, 2013).

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2011:252). Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM kota Madiun dan dipengaruhi faktor lain (Srimulyani, 2013). Sedangkan menurut (Mukhlisoh, 2016) menyatakan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Banten. Kinerja DPRD provinsi Banten dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan disebuah perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja seseorang karyawan tidak dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Tidak adanya motivasi kerja karyawan, perusahaan akan kesulitan mempekerjakan karyawan. Motivasi timbul dari dalam diri seseorang, untuk apa dia bekerja dan kenapa dia harus bekerja, beberapa hal tadi dapat menimbulkan peningkatan motivasi dalam bekerja.

Setelah melihat apa yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan pada divisi marketing dimana peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya. Maka dari itu peneliti mengangkat judul skripsi: "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya?
2. Manakah dari remunerasi dan motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti, dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja divisi marketing, serta sebagai referensi dan gambaran dalam pelaksanaan teori dunia kerja bagi para

mahasiswa yang masih kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan, dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja divisi marketing. Serta dapat dijadikan bahan perbaikan dan perkembangan untuk perusahaan yang diteliti demi kemajuan untuk perusahaan kedepan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya, sebagai bahan kajian perpustakaan sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
4. Bagi Pengembangan Keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu, referensi dalam kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk lebih terarahnya penyusunan dan penguraian penulisan skripsi nantinya, maka perlu dikemukakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II: Kajian Pustaka Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian Dalam bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, keterlibatan peneliti, prosedur pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, keabsahan temuan.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan dalam Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan

Bab V: Penutup dalam bab ini berisi simpulan dan saran.

