

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan baik dan optimal.

Setiap perusahaan pastinya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Ada banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Sehingga untuk menerapkan suatu format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif. Artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti perusahaan yaitu

mewujudkan suatu perusahaan yang profesional dan di segani oleh mitra bisnis serta pesaing.¹

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang mealukan aktifitas dalam suatu organisasi.² SDM pegawai merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting dan strategis, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Perubahan paradigma dari persaingan berdasarkan materi menjadi persaingan berdasarkan pengetahuan, menuntut organisasi publik maupun private untuk memiliki sumber daya manusia pegawai yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.³

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusianya (SDM). Hal ini di sebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.

faktor manusia dalam kehidupan berorganisasi merupakan masalah utama. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk

¹ Irham Fahmi, *manajemen kinerja teori dan aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 2.

² Iko Oktafiasari, "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri", *Jurnal Simki-Ekonomi*, 08 (t.b, 2017), Hlm. 5.

³ M. Kadarisman, *manajemen pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: RajaGrafindo persada, 2013), hlm. 221.

mencapai tujuan.⁴ Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.⁵

Untuk mencapai keunggulan dalam suatu perusahaan, kinerja individual harus dilakukan secara maksimal karena pada dasarnya kerja tim akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.” Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Ada lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, yaitu: desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi.

Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang. Penilaian kinerja (*job assessment*)

⁴ Rudi Prasetyo Ardi dan Ninik Sukmasari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Parawisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang”, *Jurnal EBBANK*, 2 (Desember, 2016), Hlm. 106.

⁵ Kasmir, *manajemen perbankan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), Hlm. 154.

adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk “memotret” hasil yang telah dicapai secara obyektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan pada upaya untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapaiannya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedforward*. Ketika pegawai mampu menunjukkan hasil yang sesuai atau melebihi target berarti mereka memiliki tingkat produktifitas tinggi, sedangkan jika di bawah standar maka produktivitas mereka di nilai rendah.⁶

Keberhasilan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep tidak hanya dicapai dengan strategi bisnis, tetapi harus didukung dengan kinerja yang baik. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong kinerja karyawan dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan yang lebih optimal agar memiliki daya kekuatan berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Melihat pentingnya kedudukan sumber manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah promosi jabatan dan kompensasi.

Promosi jabatan adalah penaikan jabatan yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *manajemen sumber daya manusia teori, aplikasi dan isu penelitian*, (Bandung: Alfabeta 2011), hlm. 161.

Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut, promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, apabila terjadi promosi jabatan maka akan selalu diikuti dengan tanggung jawab baru sesuai dengan jabatan yang di tempatinya.

Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mempunyai kemampuan atau memiliki prestasi kerja maka akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan. Promosi jabatan dalam perusahaan mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawannya, agar perusahaan mampu secara adil untuk mempromosikan jabatan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak diadakan promosi jabatan maka karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja karena tidak memiliki alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengetahui adanya promosi jabatan maka karyawan akan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka guna mendapatkan promosi. Promosi jabatan merupakan suatu imbalan yang ingin diterima karyawan ketika karyawan telah melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan ikut mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Iko Oktafiasari dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Besarnya R^2 ialah 0,863 dalam

menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 86,3%.⁷ sedangkan penelitian Anrio Muaja, Sri Murni, Lucky O.H Dotulong dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado”. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Promosi jabatan, Mutasi jabatan, dan Kompensasi secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Wahyu Maulana dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁸

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM Wilayah Bali Selatan dengan nilai beta sebesar 0,209. Dengan indikator yang paling berpengaruh divariabel kompensasi adalah menerima fasilitas penunjang, dengan rata-rata skor 3,43.

⁷ Iko Oktafiasari, “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri”, *Jurnal Simki-Ekonomi*, 08 (t.b, 2017), Hlm. 13.

⁸ Wahyu maulana, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi jabatan Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank jatim, Tbk Cabang Pamekasan.”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1. (Mei, 2018), Hlm. 37.

Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. TELKOM Wilayah Bali Selatan.⁹

Berdasarkan fenomena hasil penelitian diatas yang ada pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu promosi jabatan dan kompensasi seperti yang terjadi pada karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, dari hasil penelitian tersebut merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan mengambil judul “ Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?

⁹ Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja”, E-Jurnal Manajemen Unud, 2 (2016), Hlm. 83-84.

C. Tujuan Penelitian

Penulis berdasarkan rumusan masalah tersebut bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh simultan promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar sumenep.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah: (1) sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, (2) untuk mempertegas variabel yang diteliti, (3) untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹⁰ Adapun asumsi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹
2. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: Promosi Jabatan, Mutasi, Kompensasi,¹² Stres Kerja dan Kepemimpinan.¹³

¹⁰ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan : STAIN Prees, 2015), hlm.10.

¹¹ Iko Oktafiasari, "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri", *Jurnal Simki-Ekonomi*, 08 (t.b, 2017), Hlm. 13.

3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Promosi jabatan dan kompensasi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini. Sedangkan variabel lainnya Stres Kerja, Mutasi Jabatan, Kepemimpinan dan faktor-faktor yang lain dianggap ceteris paribus (konstan).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik.¹⁴

1. (H₁) = Ada pengaruh secara simultan promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. (H₂) = promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. (H₃) = kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Variabel kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

¹² Anrio Muaja, Sri Murni dan Lucky O.H Dotulong, "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado", *jurnal EMBA*, 4 (september, 2018), Hlm.2328-2337.

¹³ Wahyu maulana, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi jabatan Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank jatim, Tbk Cabang Pamekasan.", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1. (Mei, 2018), Hlm. 21.

¹⁴ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Penerbit PT REMAJA ROSDAKARYA, 2016), hlm., 120.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana belajar *research* dan mengatasi berbagai masalah yang ada dalam perusahaan sehubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dijadikan sebagai bukti tugas akhir mahasiswa dan bisa dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya bagi sumber daya manusia dalam membuat kebijakan dan penilaian yang menyangkut kinerja karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan bank sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Ada dua variabel yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu promosi jabatan dan kompensasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan BRI Syariah (variabel Y). Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

a. Promosi Jabatan

Untuk variabel promosi jabatan (Variabel X_1) indikator atau alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah:¹⁵

- 1) Promosi sementara
- 2) Promosi tetap
- 3) Promosi kecil
- 4) Promosi kering

b. Kompensasi

Untuk variabel kompensasi (Variabel X_2) indikator atau alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah:¹⁶

- 1) Gaji (*salary*)
- 2) Insentif (*Incentive*)
- 3) Manfaat (*benefiti*)

c. Kinerja Karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan (Variabel Y) indikator atau alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah:¹⁷

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kerjasama Tim

¹⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2011), hlm. 113.

¹⁶ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Expert, 2017), hlm., 135.

¹⁷ Ibid., hlm. 164-165.

H. Definisi Istilah

Untuk menyatukan persepsi tentang pengertian variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam pengertian ini, maka akan dikemukakan batasan-batasan operasional.

Promosi berarti telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, kompensasi juga dapat berupa kompensasi secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.