

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan penambahan outlet dan berkembangnya bisnis perbankan maka dibutuhkan SDM berkualitas yang akan mengelola outlet dan mengisi posisi kosong yang ditinggalkan oleh pegawai promosi atau resign. Oleh karena itu maka kualitas SDM harus dikembangkan dan ditingkatkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. SDM merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari SDM. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara , 2000)

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan perkembangan teknologi. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuswadi (2004) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler, 1997). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Siagian (2004) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Gibson et al. (2000) menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumberdaya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Menurut pendapat Segara motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Mangkunegara (2005)

menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013). Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan atau tugas tertentu. Horwitz et al. (2003), memperkirakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari manajemen puncak. Jika karyawan kompetitif dan ingin melakukan pekerjaan dengan efisiensi penuh, maka pekerjaan yang menantang adalah motivator terbaik.

Tan dan Narsudin (2011) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu adalah menjadi instrumental yang esensial dalam membawa keunggulan bersaing bisnis melalui kontribusi karyawan yang tinggi, pengakuan dalam tren ini dalam proses peningkatan kunci sukses organisasi telah menjadi

menjadi perhatian pada manajemen sumber daya manusia (Zaini - 2011). Studi tentang praktek Sumber Daya Manusia berhubungan dengan produktifitas karyawan. Hamzah (2014) menunjukkan bahawa Manajemen Sumber Daya Manusia (kompensasi) mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga rekrutmen kandidat yang benar akan memberikan nilai tambah dibisnis. George and Slabbert (2014). Menyatakan bahwa rekrutmen memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis mengambil judul Tesis ini “(Rekrutmen Cabang dan Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Motivasi Pegawai Organik pada Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Bawah)”

Tabel 1
Kinerja Pegawai

| No | Bagian | Indikator Kinerja | Target | Realisasi |
|----|------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Marketing | Dana | 2 milyar | 60% |
| | | Kredit | 2 milyar | 65% |
| 2 | Teller | Meningkatkan kepuasan nasabah | Indek Kualitas layanan, skor 90 (survey MRI) | 75% |
| | | Meningkatkan Kualitas Operasional | Nilai Kepatuhan (patuh), % data cleansing | 70% |
| 3 | Customer Service | Meningkatkan kepuasan nasabah | Indek Kualitas layanan, skor 90 (survey MRI) 2400 account /th | 75% |
| | | Meningkatkan Kualitas Operasional | Nilai Kepatuhan (patuh), % data cleansing | 75% |
| 4 | Back Office | Kepatuhan dalam pencairan | % Comply | 70% |
| | | Kualitas Monitoring Pelaporan | SLA penyelesaian dokumen data, Comply | 70% |
| 5 | Loan Admin | Kepatuhan dalam pencairan | % Comply | 70% |
| | | Kualitas Monitoring Pelaporan | SLA penyelesaian dokumen data, Comply | 70% |

Sumber data : Evaluasi Kinerja Pegawai Triwulan
Periode / Triwulan : Januari – Maret 2018

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Rekrutmen Cabang terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh Penempatan SDM terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh Rekrutmen Cabang terhadap Motivasi Pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh Penempatan SDM terhadap Motivasi Pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisa sejauh mana :

1. Pengaruh Rekrutmen Cabang terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Bawah.
2. Pengaruh Penempatan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Bawah.
3. Pengaruh Rekrutmen Cabang terhadap Motivasi Pegawai pada Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Bawah.
4. Pengaruh Penempatan SDM terhadap Motivasi Pegawai pada Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Bawah

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dan

motivasi pegawai sehubungan dengan rekrutmen yang dilakukan oleh kantor cabang bank

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Bawah diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen yang akan dilakukan oleh kantor cabang.

1.4.3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan melatih agar mampu menganalisis permasalahan serta mencari pemecahannya dengan menggunakan teori dan konsep yang telah diperoleh.