

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada zaman saat ini, suatu lembaga keuangan merupakan salah satu perusahaan yang terus berkembang guna memenuhi kebutuhan setiap individu maupun perusahaan. Perkembangan lembaga keuangan begitu sangat pesat seiring dengan berkembang pula teknologi. Secara umum, lembaga keuangan sangat diperlukan dalam proses perekonomian dimana pun, baik itu secara individu maupun perusahaan atau organisasi, semuanya mengandalkan lembaga keuangan untuk melakukan transaksi maupun investasi. Oleh karena itu, lembaga keuangan sangat diperlukan dalam proses perekonomian modern karena salah satu fungsinya ialah sebagai mediator antar kelompok individu yang kelebihan dana dan yang memerlukan dana.

Di dalam lembaga keuangan, tentunya banyak berbagai macam produk dan layanan yang ditawarkan untuk individu maupun perusahaan atau organisasi. Proses pengumpulan dana yang dilakukan oleh lembaga keuangan dengan memberikan fasilitas layanan seperti penyimpanan dana atau tabungan dan layanan penyaluran dana yaitu penyediaan pinjaman dana atau kredit. Berdasarkan UU No.14 Tahun 1967 pasal 1 (diganti dengan UU No.7/1992) tentang perbankan, pengertian lembaga keuangan adalah badan usaha yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dan disalurkan kembali kepada masyarakat. Menurut Kasmir dalam buku manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah (2015: 5) lembaga keuangan adalah untuk setiap perusahaan yang bergerak

dibidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya. Salah satu lembaga keuangan yang ada di Indonesia yaitu bank, yakni lembaga keuangan yang memberikan layanan simpanan, layanan rekening giro, membantu pinjaman bisnis, pinjaman pribadi dan layanan lainnya. Berikut merupakan data kegiatan industri perbankan pada tahun 2022 yang tercatat di Otoritas Jasa Keuangan.

Tabel 1.1
Kegiatan Usaha Perbankan
(Bank Industries Operation)
dalam Milliar Rp (Billion Rp)

Indikator/Indicator	2022			
	Mei	Juni	Juli	Agustus
Penyaluran Dana				
Bank Umum	10.209.855	10.355.312	10.355.312	10.401.286
Bank Perkreditan Rakyat	164.645	165.413	166.982	168.097
SBI dan SBIS	3.200	2.854	2.854	1.685
Sumber Dana				
Bank Umum	8.186.226	8.186.227	8.292.617	8.327.140
Bank Perkreditan Rakyat	142.798	143.255	143.255	145.310
Jumlah Aset				
Bank Umum	10.180.763	10.308.568	10.325.343	10.393.089
Bank Perkreditan Rakyat	171.422	172.126	173.920	175.039
Jumlah Bank				
Bank Umum	107	107	107	107
Bank Perkreditan Rakyat	1.454	1.454	1.454	1.454
Jumlah Kantor				
Bank Umum	25.695	25.641	25.568	25.482
Bank Perkreditan Rakyat	6.013	6.018	6.025	6.020

Sumber: ojk.go.id (2022)

Maka dari itu peneliti menjadikan objek perusahaan dalam penelitian ini yaitu Bank BJB Kantor Cabang Singaparna, yang tentunya merupakan salah satu lembaga perbankan.

Pengelolaan kegiatan yang dilakukan pada lembaga perbankan yang mencakup berupa layanan jasa tentunya tidak terlepas dari tenaga kerja atau karyawan yang dimilikinya.

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam kegiatan perbankan. Mengelola sumber daya manusia merupakan tugas dari sebuah perusahaan atau organisasi, dan untuk mengelola sumber daya manusia bukan waktu yang sebentar. Dalam dunia bisnis dituntut dapat meningkatkan efisiensi dan prestasi dalam bekerja. Salah satu untuk meningkatkan efisiensi yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih aktif dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan peranan terpenting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pada saat ini, menjadi seorang karyawan industri perbankan masih sangat populer dan diminati oleh banyak orang. Di luar asumsi bahwa menjadi seorang karyawan perbankan sangat menjanjikan dan terjamin. Tentunya seseorang jika menjadi karyawan perbankan mempunyai alasan-alasan tersendiri untuk kepentingan pribadi seperti mempunyai jam kerja yang teratur, mendapatkan banyak tunjangan yang menarik, jenjang karier yang menjanjikan dan upah yang cukup tinggi. Oleh karena alasan-alasan tersebut, seseorang akan mempersiapkan dirinya agar layak menjadi seorang karyawan perbankan, dan proses dalam perekrutan karyawan perbankan sangatlah panjang.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sumber daya manusia atau objek dari penelitian ini adalah karyawan non manajer. Karena dengan mengambil objek tersebut terdapat persamaan antara golongan dan pengalaman karyawan non

manajer. Karyawan non manajer merupakan pihak karyawan atau bawahan yang siap melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya di bawah kepemimpinan seorang manajer, sedangkan manajer yaitu pihak yang berkewenangan mengatur dan memimpin karyawan atau bawahannya sesuai kebijakan yang telah diambilnya. Oleh karena itu, manajer berbeda dengan non manajer hanya melaksanakan pekerjaan atas perintah manajer. Manajer yang membuat rencana sedangkan karyawan non manajer adalah seorang yang melaksanakan atau merealisasikan rencana dari manajer itu sendiri. Non manajer merupakan pelaksana dari manajer, dan memerlukan arahan dari manajer oleh karena itu manajer memiliki tingkatan yang lebih tinggi dari karyawan non manajer.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2007), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap individu pada diri karyawan memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Sehingga diperlukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara benar dan tepat agar hasilnya dapat dijadikan informasi untuk kebutuhan perusahaan ke depan.

Di dalam dunia perbankan, karyawannya begitu sibuk dengan segala pekerjaannya termasuk juga karyawan bank BJB Kantor Cabang Singaparna. Profesi sebagai karyawan bank dinilai sebagai profesi yang penuh dengan tantangan pekerjaan. Sehingga dalam perusahaan ini prestasi kerja merupakan hal yang tidak

dapat dihindari lagi bagi karyawannya. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi perusahaan.

Prestasi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Singaparna tentu sangat berbeda-beda dengan bagaimana capaian setiap diri individu karyawan. Oleh karena itu untuk prestasi kerja di Bank BJB Kantor Cabang Singaparna yang berbeda-beda, balik lagi dengan bagaimana tingkat kinerja yang ada pada individu karyawan. Maka prestasi kerja yang ada pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Singaparna dengan seberapa ukuran kinerja yang ada pada karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan adanya promosi jabatan.

Prestasi kerja karyawan dapat di ukur per tiap triwulan. Berikut ini adalah gambaran prestasi kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Singaparna untuk triwulan ke 2 dan triwulan ke 3 pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Prestasi kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Singaparna
Triwulan Ke-2 Tahun 2022

KPI	Realisasi (dalam jutaan (Rp))	Target (dalam jutaan(Rp))	Index (%)
Bag. Komersial & BPR	76.594	59.384	128.9
Bag. UMKM	53.952	48.417	111.4
Bag. Konsumer	1.569.909	1.558.487	100.7
Bag. Ritel	375.745	406.197	92.50
Bag. KPR & KKB	101.951	96.168	106.1
Total Kredit	2.178.153	2.168.654	

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Singaparna (diolah kembali)

Tabel 1.3
Data Prestasi kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Singaparna
Triwulan Ke-3 Tahun 2022

KPI	Realisasi (dalam jutaan(Rp))	Target (dalam juta(Rp))	Index (%)
Bag. Komersial & BPR	92.658	76.538	121.1
Bag. UMKM	61.378	61.741	99.4
Bag. Konsumer	1.597.331	1.594.535	100.2
Bag. Ritel	384.906	399.873	96.3
Bag. KPR & KKB	113.855	108.668	104.8
Total Kredit	2.250.128	2.241.335	

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Singaparna (diolah kembali)

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan dari triwulan ke 2 dan triwulan ke 3, diketahui bahwa prestasi kerja yang ada di Bank BJB Kantor Cabang Singaparna sudah cukup baik dari data tabel. Prestasi kerja yang telah dicapai oleh tiap-tiap bagian merupakan hasil usaha para karyawannya, dan untuk data tersebut merupakan data yang sangat baru dan dimana pada tahun ini setelah usainya pandemi covid-19 keadaan ekonomi masyarakat mulai membaik, masyarakat mulai bangkit dari segi ekonomi dan untuk pihak pengelola keuangan seperti Bank BJB Singaparna ini merupakan tugas untuk mengelola keuangan baik yang menyimpan dana ataupun peminjaman dana. Sehingga prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan Bank BJB Singaparna sudah cukup baik, untuk itu harus dilakukannya peningkatan prestasi kerja dan mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai.

Adapun salah satu cara untuk melakukan peningkatan prestasi kerja karyawan dengan adanya promosi jabatan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2012: 108) promosi jabatan adalah perpindahan jabatan yang akan memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Peningkatan kualifikasi prestasi kerja sangatlah penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan, agar karyawan memiliki keunggulan terhadap karyawan lain dalam kegiatan promosi jabatan. Penerapan promosi jabatan pada Bank BJB Kantor Cabang Singapura yaitu kebutuhan akan jabatan yang harus diisi, kenaikan dari seorang karyawan yang masih calon pegawai menjadi pegawai tetap, dan pengadaan program promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja. Pada intinya penerapan promosi jabatan akan dapat dicapai oleh seorang karyawan jika karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Salah satu cara untuk melakukan proses promosi jabatan di dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan melalui *merit system*, *merit system* dapat diartikan proses mutasi pegawai atau karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Menurut Mahmudi (2015: 184) dalam jurnal administrasi publik mengatakan bahwa *merit system* merupakan pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasi hasil kerja (*job performance*) yang tidak memandang usia atau senioritas tetapi didasarkan pada kemampuan kerja seseorang meliputi keterampilan, keahlian, efisiensi dan efektivitas kerjanya. Konsep *merit system* mencerminkan bahwa faktor prestasi kerja merupakan pusat dari sistem ini atau dengan kata lain fokus utama *merit system* adalah dalam rangka perbaikan atau peningkatan prestasi kerja. *Merit system* juga merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, keahlian dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, promosi dan disiplin. Awalnya, *merit system* banyak diterapkan dalam perusahaan sektor swasta, yang kemudian dengan

perkembangannya dan diadaptasi juga oleh perusahaan sektor publik. Selaras dengan penerapan proses promosi jabatan di Bank BJB Kantor Cabang Singaparna melalui *merit system*, dengan melihat kemampuan prestasi kerja dan kinerja pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui berapa besar pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja. Untuk itu, penulis melakukan penelitian dengan judul:

“ PENGARUH PROMOSI JABATAN MELALUI *MERIT SYSTEM* TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN NON MANAJER BANK BJB KANTOR CABANG SINGAPARNA ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana promosi jabatan dan *merit system* pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.
2. Sejauh mana prestasi kerja pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.
3. Sejauh mana pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat diambil tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Promosi jabatan dan *merit system* pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.

2. Prestasi kerja pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.
3. Pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pengembangan ilmu dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan salah satu bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja pada karyawan non manajer Bank BJB Singaparna.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank BJB Singaparna Jl. Raya Tim. Cikiray No.76, Sukamulya, Kec.Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46197.

Penelitian ini dilaksanakan dari mulai sejak bulan Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023. Dimulai dari sejak proses pengurusan SK, survei, meminta izin penelitian, mengumpulkan data, pengolahan data, penulisan, sampai sidang (jadwal kegiatan penelitian terlampir).