

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan di Indonesia telah melalui 1 tatist yang 1 tatist dan terus berkembang, menjadi salah satu sektor keuangan yang vital dalam perekonomian negara. Bank Indonesia, sebagai 1 tatist perbankan nasional, memiliki tujuan utama untuk memelihara nilai mata uang, menjaga stabilitas mata uang rupiah, serta mengawasi serta mengatur berbagai kegiatan keuangan dalam negeri guna mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Adryamarthanino & Indriawati, 2022). Perbankan Indonesia telah mengalami deregulasi secara bertahap setelah melewati masa reformasi sistemik yang dimulai dengan perubahan struktur dan 1 tatis perbankan. Hal ini merupakan bagian dari 1 tati adaptasi dan peningkatan efisiensi dan efektivitas sektor perbankan Tanah Air untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Ginting, 2014).

Pada saat itu, perbankan Indonesia diyakini cukup berkesinambungan di 1 tatis tantangan kondisi perekonomian global yang bergejolak. Bank Indonesia menaikkan suku bunga dasar menjadi 6 persen sebagai respons proaktif terhadap perubahan dinamika perekonomian global. Namun perbankan tidak serta merta menaikkan suku bunga kredit karena menunjukkan adanya keseimbangan yang cermat antara menjaga stabilitas keuangan dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Selain itu, perbankan akan

tetap memiliki kemampuan untuk menjaga kualitas kredit perbankan tetap aman dengan melakukan penilaian risiko secara berkala dan menerapkan praktik manajemen risiko yang ketat. Hal ini mencerminkan kematangan sektor perbankan dalam berbagai kemungkinan skenario perekonomian dan komitmen untuk mendukung pertumbuhan perekonomian negara secara berkelanjutan. (Isma, 2023).

Mello (2005) menyatakan bahwa karena kinerja organisasi, termasuk profitabilitas, sangat bergantung pada kinerja karyawan, sumber daya manusia diakui sebagai komponen terpenting dalam operasi bisnis (Hee & Jing, 2018). Perilaku dan keputusan karyawan dilaporkan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi, terlepas dari ukuran dan karakteristik bisnis. Oleh karena itu, banyak bisnis yang berhasil mengakui betapa pentingnya menerapkan praktik sumber daya manusia dalam evaluasi kinerja. Ini karena pada akhirnya, peningkatan praktik sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut ÇALIŞKAN (2010), praktik sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan keunggulan kompetitif kepada suatu organisasi. Ini karena sumber daya manusia dapat digunakan untuk meningkatkan empat M, yaitu material, mesin, uang, dan metode. Alasan paling penting adalah sumber daya manusia berbeda dari organisasi ke organisasi dan unik. Menurut Zheng & Lamond (2010), faktor terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah ketidakefektifan praktik manajemen SDM.

Di BCA KCU Solo Slamet Riyadi, praktik SDM merupakan landasan terpenting bagi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Praktik yang ditekankan mencakup berbagai strategi yang berfokus pada pengembangan dan optimalisasi sumber daya manusia, antara lain penerapan program pelatihan terstruktur, pendekatan pengembangan karir, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, upaya ini bertujuan untuk memotivasi karyawan secara positif untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan mereka sekaligus memastikan relevansi dan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Kami berharap melalui penerapan praktik SDM yang solid, BCA KCU Solo Slamet Riyadi mampu mencapai tingkat kinerja optimal yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Keadaan perbankan di Indonesia secara umum menunjukkan bahwa perbankan mempunyai peranan penting dalam menunjang perekonomian negara. Bank membantu meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi melalui pinjaman. Perbankan juga membantu masyarakat mengatasi masalah keuangan dan membantu mereka membeli rumah dan kendaraan bermotor. Selain itu, perbankan juga membantu sektor ekonomi lainnya seperti perdagangan, industri, dan jasa (Rohman, 2023).

Perbankan Indonesia telah menunjukkan ketangguhan yang luar biasa, yang telah diuji berulang kali oleh berbagai krisis ekonomi yang melanda negara ini. Pengalaman yang diperoleh dari setiap krisis telah menjadi pelajaran berharga bagi sektor perbankan, memungkinkannya untuk terus

berkembang dan memperkuat fondasi keuangan negara. Kini, dengan kebijakan yang bijaksana dan praktek terbaik yang teruji, perbankan Indonesia telah memasuki fase di mana mereka tidak hanya siap menghadapi tantangan ekonomi global saat ini, tetapi juga mampu memimpin dalam menanggapi dan merespons perubahan pasar dengan cepat dan efisien (Isma, 2023).

Dengan demikian, latar belakang tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejarah, perkembangan dan ketahanan sektor perbankan Indonesia terhadap berbagai tantangan perekonomian. Selain itu, penekanan pada praktik HRM (*Human Resources Management*) Bank BCA KCU Solo Slamet Riyadi menekankan pentingnya strategi HRM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Sehubungan dengan hal tersebut, usulan kajian mengenai pengaruh praktik HRM terhadap kinerja pegawai di Bank BCA KCU Solo Slamet Riyadi menjadi relevan untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di industri perbankan Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan tunjangan dengan kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi?

2. Apakah ada pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi?
3. Apakah ada pengaruh antara penilaian kinerja dengan kinerja pegawai di BCA KCU Solo Slamet Riyadi?
4. Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kebijakan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari keseluruhan rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan BCA KCU Solo Slamet Riyadi mengenai pentingnya pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para karyawan di BCA KCU Solo Slamet Riyadi betapa pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan tema sejenis.

1.5. Batasan Masalah

1. Kinerja Karyawan

Menurut Salfi (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Williams & Anderson (1991), kinerja karyawan terdiri dari dua jenis: kinerja tugas, yaitu seberapa baik karyawan menjalankan tugas utamanya, dan kinerja kontekstual, yaitu perilaku yang mendukung lingkungan kerja seperti membantu rekan kerja dan bersikap positif.

2. Kompensasi dan Tunjangan

Menurut Heneman & Schwab (1985), kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, yang dapat berupa gaji, bonus, atau insentif lainnya. Tunjangan adalah bentuk lain dari kompensasi yang mencakup manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, pensiun, dan fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

3. Kebijakan Kehidupan Kerja

Menurut Guy & Michel (2000), kebijakan kehidupan kerja adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan di tempat kerja. Kebijakan ini mencakup aspek-aspek seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, fleksibilitas kerja, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta dukungan untuk pengembangan karier dan

kesejahteraan psikologis karyawan. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan.

4. Penilaian Kerja

Menurut Chang (2005), penilaian kerja adalah proses evaluasi kinerja karyawan berdasarkan kriteria tertentu untuk mengukur efektivitas dan memberikan umpan balik. Menurut Rogg et al. (2001), penilaian kerja melibatkan pengukuran kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi, termasuk hasil kerja dan perilaku, untuk mendukung keputusan terkait kompensasi, promosi, dan pengembangan profesional.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Edgar & Geare (2005), pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk tugas tertentu. Pengembangan adalah kegiatan jangka panjang yang meningkatkan kemampuan karyawan secara keseluruhan dan persiapan untuk tanggung jawab masa depan.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam bagian ini disajikan rencana sistematika penulisan dari proposal skripsi, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Masalah, Manfaat Penelitian, dan Batasan Masalah.

Bab II Landasan Teori: membahas tentang Tinjauan Pustaka yang membahas tentang Kinerja Karyawan, Praktik Manajemen SDM,

Kompensasi dan Manfaat, Kebijakan Kehidupan Kerja, Penilaian Kinerja, Pelatihan dan Pengembangan. Literatur Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pikiran, Hipotesis.

Bab III Metodologi: membahas tentang Lingkup Penelitian (meliputi Jenis Penelitian, Populasi, dan Sampel), Metode Pengumpulan Data, Metode Pengukuran Data, Metode Pengujian Instrumen, dan Metode Analisis Data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan: membahas tentang deskripsi responden yang di klarifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jabatan dalam pekerjaannya. Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis yang dibagi menjadi dua yaitu uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji T).

Bab V Pentup: berisikan kesimpulan dari hasil analisis, saran, serta keterbatasan peneliti dalam penelitian ini.