

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dibutuhkan dibagi menjadi dua, yaitu tenaga kasar dan tenaga kerja yang berpendidikan. Tenaga kerja kasar tidak memerlukan keahlian-keahlian managerial, namun pelatihan guna melakukan pekerjaannya tetap dibutuhkan. Sedangkan tenaga kerja yang berpendidikan diperlukan keahlian-keahlian tertentu seperti karyawan yang mau bekerja keras demi kemajuan perusahaannya. Tidak mudah mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi maupun yang sesuai dengan perusahaan inginkan. Bagaimanapun karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang turut serta menghasilkan profit bagi perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan

supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

PT. Bank Sinarmas merupakan salah satu Bank swasta yang beroperasi di Indonesia sejak tahun 1989, yang diperuntukan untuk masyarakat kelas menengah. Sebelum berganti nama menjadi PT. Bank Sinarmas pada tahun 2006, nama Bank ini adalah Bank Shinta. Bank Sinarmas menawarkan berbagai macam produk seperti produk tabungan, deposito, pinjaman, dll. Untuk produk tabungan sendiri, Bank Sinarmas menawarkan 5 macam tabungan sinarmas, sinarmas passbook, sinarmas saving plan, simas gold dan simas valas. Saat ini Bank Sinarmas telah memiliki 71 cabang kantor cabang yang terbesar di 51 kota Indonesia. Pada usianya yang ke 18 tahun, pertumbuhan kinerja PT. Bank Sinarmas terus melesat, terlebih lagi sejak tiga tahun terakhir. Hal ini membuat PT. Bank Sinarmas selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu PT. Bank Sinarmas sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan di mana para karyawan merasa nyaman dan aman akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Mengenai data karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1**Data Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru Tahun 2015**

JABATAN	NAMA	PENDIDIKAN
AO		
1	Gleni Herlianingrum	S1
2	Wahdy Kurniawan Arifin	S1
3	Anthony Wijaya	S1
4	Erinda Sinaga	S1
5	Andri Tan Jaya	SMA
RO		
6	Ley Man	S1
7	Shandy Radyna	D3
8	Elhasanah	SMA
BO		
9	Dhanny Wibowo	S2
BIC		
10	Uci Wahyuni	D3
FA		
11	Widy Putra Yanto	SMA
12	Jacky Lau	SMA
CS		
13	Hapni Irawati	S1
14	Suci Lestari	S1
15	Hikma Adseyanti	S1
16	Dwi Aji Lestari	S1
17	Viona Juni Fransiska	S1
18	Kusnan Yanty	D1
TL		
19	Afrita Yuliana	S1
TELLER		
20	Desi Winarti	S1
21	Ika Kartini Pakpahan	S1
22	Ita Veronica Brahmana	D3
23	Ledi Rusda	SMA
24	Nerdawati	SMA
25	Arini Ayu Wulandari	SMA
26	Nadilla Permata Sani	SMA
27	Selli	SMA
CAC TRAINEE		
28	Putra Resmana Bahery S	S1
29	Zukhruf Nanang P	S1
30	Rini Pratiwi	D3
GA		
31	Rizal Oesni	S1

SPV		
32	Rahmad Hidayat	S1
33	Milka Melasty	S1
RELATIONSHIP OFFICER		
34	Indra Wijaya	S1
APPRAISAL		
35	Moriskana Ginting	S1
LEGAL		
36	Zainal Eka Juanda	S1

Sumber :PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan Bank Bukopin Cabang Pekanbaru dalam tahun 2015 sebanyak 36 orang. Dalam melaksanakan tugas masing-masing divisi, PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar visi, misi, dan nilai-nilai PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi.Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan materil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan

kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Sistem pengembangan karir karyawan di PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru melalui tugas, aktivitas, perilaku/ kewajiban utama yang harus dilaksanakan pada jabatan tertentu. Dan mengidentifikasi pengetahuan, kemampuan dan karakteristik lainnya dapat dilihat pada tabel penetapan pengembangan karir jabatan kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Penetapan Pengembangan Karir Jabatan Kerja Karyawan pada PT.
Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru

NO	NAMA	Jabatan Sebelum	Jabatan Sesudah
1	Gleni Herlianingrum	AO. KC	AO
2	Milka Melasty	AO	SPV Front Office
3	Moriskana Ginting	AO	Appraisal
4	Rizal Oesni	FA	GA
5	Zainal Eka Juanda	Costumer Service	Legal
6	Ley Man	RO	RO
7	Wahdy Kurniawan Arifin	RO	AO
8	Indra Wijaya	FA	Relationship Officer
9	Anthony Wijaya	FA	AO
10	Dhanny Wibowo	Costumer Service	BO
11	Elhasanah	TNC	RO
12	Shandy Radyna	RO	RO
13	Uci Wahyuni	SPV	BIC
14	Ledi Rusda	Teller	Teller
15	Rahmad Hidayat	Accounting	Supervisor
16	Hapni Irawati	Costumer Service	Costumer Service
17	Afrita Yuliana	Teller	Teller
18	Suci Lestari	Teller	CS
19	Ita Veronica Brahmana	Teller	Teller
20	Widy Putra Yanto	FA	FA
21	Kusnan Yanty	Teller	Customer service
22	Hikma Adseyanti	GA	CS
23	Jacky Lau	Costumer Service	FA-Trainee

24	Ika Kartini Pakpahan	Teller	Teller Cash
25	Nerdawati	Costumer Service	Teller
26	Andri Tan Jaya	AO Junior	AO Junior
27	Arini Ayu Wulandari	Costumer Service	Teller Trainee
28	Rini Pratiwi	CAC Trainee	CAC Trainee
29	Putra Resmana Bahery S	Teller	CAC Trainee
30	Zukhruf Nanang P	Teller	CAC Trainee
31	Nadilla Permata Sani	AOJ	Teller
32	Selli	FAT	Teller Trainee
33	Erinda Sinaga	CAC Trainee	AO Junior
34	Desi Winarti	CAC Trainee	Teller
35	Dwi Aji Lestari	CAC Trainee	CS
36	Viona Juni Fransiska	CAC Trainee	CS Trainee

Sumber : PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru, 2016

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pada beberapa karyawan PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru, dalam hal pengembangan karir, banyak karyawan yang merasa tidak puas akan promosi yang diberikan oleh PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru yang disebabkan oleh kurangnya keadilan yang diberikan pihak Bank dalam hal pemberian pengembangan karir kepada karyawan. Sedangkan didalam lingkungan kerja PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru, peneliti menemukan masih banyak peralatan kantor yang membuat karyawan tidak nyaman untuk digunakan dan tempat kerja yang kurang disenangi karyawan. Hal ini memungkinkan turunnya prestasi kerja karyawan. Pelaksanaan pengembangan karir pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru adalah berdasarkan atas dasar prestasi kerja karyawan. Didasarkan pada senioritas karyawan dan bagi kinerja karyawan yang menonjol. Namun demikian, umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya setelah sebelumnya diberikan pelatihan dan bahkan ada yang mendapatkan beasiswa untuk dikuliahkan atau mengikuti seminar internasional. Biasanya karyawan yang

cepat mendapatkan grade yang tinggi akan mendapatkan jabatan middle-top manajer seperti pimpinan cabang, pimpinan wilayah, dan dewan direksi untuk kantor pusat. Saat ini kebijakan promosi jabatan kepada karyawannya lebih banyak terhadap jabatan mantri dan Customer service.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul :**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SINARMAS CABANG PEKANBARU”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari adanya masalah diatas, dengan itu dibuat perumusan masalah sebagai berikut: **“Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru”**.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru
2. Menganalisis tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Pekanbaru

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu.

2. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai peranan pengembangan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya bagi jurusan manajemen.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kinerja karyawan kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan gambaran umum tempat penelitian yang terdiri dari, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan deskripsi jabatan, personalia perusahaan, dan bauran pemasaran.

BAB V: DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan deskripsi data, analisis data, dan pembahasan. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu ditentukan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi simpulan dari hasil analisis data dan pembahasan. Selanjutnya diajukan saran kepada pihak perusahaan berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

