BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan sebagai suatu lembaga keuangan kepercayaan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian di suatu daerah, sehingga dapat dikatakan bank merupakan urat nadi dari sistem keuangan yang beraktifitas menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito dll. Undang-undang RI No 10 Tahun 1998 mengenai perbankan, menjelaskan bahwa, bank merupakan badan usaha yang dapat menghimpun dana dari masyarakat dengan bentuk simpanan untuk kemudian disalurkan kepada masyarakat dengan wujud kredit dan atau bentuk lainnya guna meningkatkan taraf hidup masyarakat (Kasmir, 2014).

Bank yang ada di Indonesia salah satunya adalah Bank Jateng yang dipegang langsung oleh pemerintah daerah (pemda) melalui, Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum & Otonomi Daerah No. DU 57/1/35 tanggal 13 Maret 1963 dan ijin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral No. 4/Kep/MUBS/63 tanggal 14 Maret 1963 menjadi dasar didirikannya BPD di Jawa Tengah. Gedung Bapindo di Jl. Pahlawan No. 3 Semarang digunakan sebagai kantor pusat untuk BPD pertama kali beroperasi pada tanggal 6 april 1963.

Didirikannya bank bertujuan untuk mengendalikan keuangan daerah selaku pemegang Kas Daerah dan mendukung peningkatan ekonomi daerah

dengan memberikan angsuran untuk pengusaha kecil. Di tahun 1969 ditetapkan Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 3 Tahun 1969. Mengikuti Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 1 Tahun 1993, status badan usaha Bank berganti menjadi Perusahaan Daerah (Perusda).

Sampai akhirnya pada tahun 1999, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 6 tahun 1998 dan akte pendirian No. 1 tanggal 1 Mei 1999 dan disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2.8223.HT.01.01 tahun 1999 tanggal 15 Mei 1999, Bank kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas. Pada tanggal 7 Mei 1999, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah mengikuti Program Rekapitalisasi Perbankan. Pada tanggal 7 Mei 2005, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah menyelesaikan program rekapitalisasi, disertai pembelian kembali kepemilikan saham yang dimiliki Pemerintah Pusat oleh Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten / Kota se Jawa Tengah.

Bersamaan dengan berkembangnya perusahaan dan timbulnya citra positif perusahaan tak lepas dari rekapitalisasi, oleh karenanya manajemen mengubah logo serta call name perusahaan menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berubah dari awalnya Bank Daerah Jawa Tengah menjadi Bank Jateng. Pesatnya perkembangan industri perbankan Indonesia mampu menarik banyak orang untuk bergabung dalam industri ini.

Objek yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada Bank Jateng Cabang Ungaran yang terletak di Jl. Diponegoro 25 Ungaran. Bank Jateng memiliki visi "*bank terpercaya, menjadi kebanggaan masyarakat mampu menunjang pembangunan daerah".*

Misi Bank Jateng sebagai berikut :

1. Meningkatkan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan tekmologi modern, serta jaringan luas
2. Membangun budaya perusahaan dan mempertahankan bank sehat
3. Mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan *retail banking*
4. Meningkatkan kontribusi dan komitmen guna memperkokoh bank

Sumber daya manusia menjadi penentu dalam perkembangan sektor perbankan. Secanggih apapun metode dan alat yang digunakan dalam suatu perusahaan akan tetap membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, terlebih lagi perusahaan yang menjual jasa yang pastinya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Bank termasuk dalam perusahaan yang menawarkan jasa, oleh sebab itu sumber daya manusia yang bekerja didalamnya sangat mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut (Arifin & Nurmayani, 2011).

Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2011) (dalam Wibowo, 2007, p.2) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah seperangkat karakter karyawan yang berpartisipasi positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu bagaimana sebuah organisasi

mampu mengelola sdm nya sehingga terbentuk perilaku dan pola pikir yang menunjukkan bahwa sdm tersebut memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja sdm yang baik dapat dilihat dari peningkatan efektivitas tujuan organisasi, kinerja organisasi yang meningkat ditentukan pola dari kinerja SDM nya. Pendapat lain menurut, Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja sdm adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika seorang SDM telah mampu mencapai pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka dapat dikatakan SDM tersebut telah memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Untuk mendukung kinerja SDM, karyawan memerlukan sebuah dorongan untuk muncul dalam keberlangsungan organisasi dapat tercapai dengan motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang di tandai adanya dorongan untuk melebihi orang lain, berkinerja sesuai dengan seperangkat standar yang berlaku dan berusaha untuk sukses (Herlina, 2005). Hal ini berarti didalam diri SDM sudah timbul rasa ingin berprestasi dan mengungguli orang lain tanpa adanya dorongan dari orang lain atau organisasi. Sehingga diperlukan SDM yang mampu bersaing dengan SDM lain pada organisasi. Danim (2004), menginterprestasikan motivasi berprestasi pencapaian dalam upaya mencapai kesuksesan dalam kompetisi sebanding dengan standar kualitas tertentu. Oleh karena itu motivasi berprestasi diperlukan SDM agar mempunyai keinginan lebih dalam bekerja tetapi harus tetap bertahan agar tidak menurun.

Kemampuan untuk terus meningkatkan performa SDM pada suatu organisasi yang dari awal harus dimiliki seorang SDM , Inna (2011) mengemukakan kompentensi intelektual merupakan kemampuan untuk berpikir secara strategis dengan visi yang luas. Hal ini berarti sebagai SDM memang sudah mempunyai rencana untuk meningkatkan organisasi sebagaimana mestinya. Pendapat lain datang dari Robbins dkk (2008) mengatakan kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental, seperti berhitung, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan memori. Oleh karena itu SDM memiliki kemampuan dalam pengembangan diri mereka pada organisasi yang dimiliki setiap individu sehingga mampu meningkatkan kualitas SDM maupun organisasi dan demi keberlangsungan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama beberapa waktu didapat hasil seperti banyak dari para SDM yang memiliki tugas ganda yang sangat memungkinkan untuk tidak fokus saat bekerja pada kedua pekerjaan tersebut yang berakibat pada beberapa kesalahan kerja dan SDM tersebut dianggap tidak kompeten, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja tetapi jika dalam jangka waktu sebentar juga tidak baik karena memerlukan penyesuaian kembali dan

membutuhkan waktu lebih untuk menguasai pekerjaan baru maka dari itu peran pemimpin diperlukan.

Indikasi adanya penurunan motivasi kerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan Bank Jateng pada tahun 2017 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember Tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1. 1
Tingkat Kemangkiran Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Ungaran

No	Bulan	Karyawan yang hadir sebulan penuh (%)	Karyawan yang mangkir (%)	Target (%)
1	Januari	2	4,1	1,0
2	Februari	1,2	3	1,0
3	Maret	3	4,6	1,0
4	April	2	2	1,0
5	Mei	2,2	2,8	1,0
6	Juni	3	3,5	1,0
7	Juli	3,3	5,5	1,0
8	Agustus	1,3	3,8	1,0
9	September	2	3,5	1,0
10	Oktober	2,6	4,6	1,0
11	November	2,5	7,1	1,0
12	Desember	3,2	6,6	1,0
	Rata-rata/bulan	**2,4**	**4,3**	**1,0**

Sumber : Bagian SDM/UMUM Bank Jateng Cabang Ungaran

Dari Tabel 1.1 terdapat karyawan yang mangkir cukup tinggi yaitu 4,3% perbulan. Ketidak hadiran karyawan masih lebih tinggi dari target yang telah ditetapkan oleh Bank Jateng (target 1,0 %). Berlandaskan peraturan

dibuat mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang tidak hadir dan meninggalkan tugas tanpa memberikan informasi sebelumnya atau tidak memiliki hak cuti maka dianggap mangkir. Yang nantinya akan megganggu penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja karena ketidak hadiran karyawan.

Kemudian, selama kurun waktu 3 tahun (2014-2017) mengalami penurunan kinerja karyawan yang berupa penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Ungaran Tahun 2014-2017

Tahun	Penilaian			Jumlah
	A (istimewa)	B (baik)	C (cukup)	
2014	15	33	2	50
2015	12	37	1	50
2016	13	35	2	50
2017	17	31	2	50

Sumber : Bagian SDM/UMUMBank Jateng Cabang Ungaran

Pada Tabel 1.2 angka penilaian kinerja karyawan terlihat bahwa pada kolom penilaian A (istimewa) tahun 2015 terjadi penurunan meskipun pada tahun 2016 sudah mulai terlihat peningkatan walaupun sedikit hingga tahun 2017 mengalami peningkatan. Untuk penilaian karyawan terlihat pada kolom B (Baik) selalu tertinggi diantara yang lainnya selalu lebih dari angka 30 karyawan ini menandakan karyawan berkontribusi terhadap Bank Jateng Cabang Ungaran. Pada kolom C (Cukup) pada penilaian karyawan memiliki

maksud hasil kerja karyawan kurang atau tidak maksimal belum sesuai harapan.

Penurunan kinerja karyawan pada Bank Jateng cabang Ungaran memiliki banyak faktor mulai dari karyawannya itu sendiri, kondisi lingkungan pekerjaan, beban kerja, dan keluhan yang datang dari nasabah yang diterima melalui kotak saran dan kritik. Hal ini sangat dibutuhkan yaitu sesuatu yang datang dari diri sendiri yaitu motivasi berpestasi dan kompetensi intelektual, dan sesuatu yang dari luar seperti dorongan kepemimpinan terhadap karyawaannya.

Hasil studi M. Kiswanto (2010) memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal itu menunjukkan bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab untuk tercapainya tujuan kepada organisasi untuk meningkatkan kinerja para SDM.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah: **"PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI YANG DIPENGARUHI OLEH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN KEPEMIMPINAN".**

1.2 Rumusan Masalah

Bank Jateng adalah perusahaan yang bekerja dibidang perbankan dengan tujuan membantu meningkatkan ekonomi daerah. Pada Bank Jateng cabang Ungaran memperlihatkan bagaimana kinerja sumber daya manusianya yang mengalami hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu

"Bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepemimpinan, Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi". Kemudian pernyataan penelitian (*question research*) yang muncul dalam studi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Jateng cabang Ungaran?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi intektual terhadap motivasi berprestasi di Bank Jateng cabang Ungaran?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Jateng cabang Ungaran?
4. Bagaimana pengaruh kempemimpinan terhadap motivasi berprestasi di Bank Jateng cabang Ungaran?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Jateng cabang Ungaran?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguraikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Jateng cabang Ungaran
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi intektual terhadap motivasi berprestasi di Bank Jateng cabang Ungaran
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi intelektual terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Jateng cabang Ungaran
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kempemimpinan terhadap motivasi berprestasi di Bank Jateng cabang Ungaran

5. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Jateng cabang Ungaran

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Akademis : diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pada Manajemen Sumber Daya Manusia khusunya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dengan konteks adaptasi lingkungan.
2. Praktis : diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja dalam konteks adaptasi lingkungan.