

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjaga eksistensi suatu perusahaan salah satu yang diperlukan yaitu adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Karena ditangan mereka lah suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik atau sebaliknya perusahaan justru berjalan mundur kebelakang.

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta. Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia.¹

Suatu perusahaan khususnya pada perbankan dalam menjalankan usahanya tentu membutuhkan berbagai sumber daya seperti, modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Faktor yang penting dimana dalam kinerja karyawan yaitu dengan menumbuhkan motivasi kerja dan pemberian kompensasi atau imbalan sesuai dengan pencapaian kinerja yang telah karyawan kerjakan.

¹ H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 241.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai deaakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.² Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.³

Keberadaan sumber daya manusia yang unggul dan mumpuni dalam bidangnya menjadi suatu hal yang mutlak bagi perusahaan. Agar dapat memberikan pelayanan terbaik dan mewujudkan kepuasan nasabah, perusahaan perlu memberikan pelatihan agar pengetahuan, kompetensi dan keahlian karyawan semakin meningkat. Pemberian pelatihan terhadap karyawan baru maupun karyawan lama diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dan motivasi bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Dalam suatu perspektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya di suatu institusi. Ini merupakan karier yang objektif, meskipun demikian dari perspektif lainnya kriier terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Ini merupakan karier yang subjektif.⁴ Perencanaan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Perintah Allah untuk berkarir atau bekerja tedapat dalam surah At-Taubah ayat 105 :

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 264

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 109.

⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), 164.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Bank Sumut Syariah sudah memberikan kebijakan dengan adanya perencanaan karir bagi karyawannya dengan salah satu syaratnya sudah bekerja dengan waktu selama 3 tahun dan sudah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Pelatihan yang dilakukan oleh Bank Sumut Syariah salah satunya pelatihan untuk bagian *frontliner*. Bertambahnya berbagai produk dan fitur yang telah disediakan oleh perusahaan membuat karyawan khususnya pada bagian *frontliner* harus dibekali dengan kemampuan untuk memberikan layanan yang terbaik untuk setiap produk dan fitur yang diinginkan oleh para nasabah selaku pengguna jasa.

Perencanaan karir berperan penting untuk memelihara kinerja yang termotivasi dan berkomitmen. Dengan adanya program perencanaan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila perencanaan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.⁵

Kinerja merupakan istilah yang tenar di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja diartikan sebagai istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Pentingnya penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya dan manajemen kinerja

⁵R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008)

sebagai proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung strategis perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja serta memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia tersebut.

Masalah akan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi manajemen disetiap perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Setelah itu perusahaan dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan dibutuhkan kontribusi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui perencanaan karir. Perusahaan memiliki tujuan meningkatkan keuntungan dan eksistensi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan adalah untuk perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam kariernya.

Bank Sumut Syariah adalah salah satu lembaga perbankan daerah terbesar di Sumatera Utara dibawah kendali PT. Bank Sumut yang tidak semua karyawannya berasal dari latar belakang pendidikan keuangan syariah, karena pada saat rekrutmen karyawan, calon karyawan yang berasal dari seluruh jurusan dapat mengikuti proses rekrutmen. Selain itu, Bank Sumut Syariah totalitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang. Hal ini juga sesuai dengan pendapat sang pimpinan cabang yang menyebutkan bahwa totalitas karyawan di Bank Sumut KCSyariah Medan berbeda dengan di bank syariah yang lain. Kegiatan kajian pendahuluan yang penulis lakukan dengan pimpinan cabang di Bank Sumut KCSyariah Medan, yang menjelaskan bahwa pekerjaan karyawan sering menumpuk dari hari ke hari dikarenakan kurangnya totalitas dalam melakukan pekerjaan.⁶

Selain dengan pimpinan cabang Bank Sumut KCSyariah Medan, penulis juga melakukan kajian pendahuluan dengan beberapa karyawan. Karyawan

⁶ Pimpinan Cabang Pembantu Bank Sumut KCSyariah Medan pada 28 Juni 2021.

menjelaskan bahwa terjadinya penurunan kinerja yang mereka lakukan karena banyak target yang di bebaskan kepada karyawan yang tidak sepenuhnya terealisasi dengan baik, maka dari itu pekerjaan yang mereka lakukan di periode berikutnya menjadi tidak sempurna.⁷

Fenomena tersebut mencerminkan kinerja karyawan yang tidak meningkat dengan baik. Kinerja yang berasal dari kata “kerja” merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Derajat kompetisi perusahaan atau kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum.

Berdasarkan hal tersebut menimbulkan pertanyaan peneliti bagaimanakah pengaruh perencanaan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BSI KCP. Lubuk Pakam Sudirman. Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah di uraikan diatas peneliti tertarik untuk malakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Perencanaan Karir (*Career Planning*) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP. Lubuk Pakam Sudirman”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjaga eksistensinya
2. Untuk menjaga mengalahkan persaingan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan diatas, maka permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan?

⁷ Karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan pada 28 Juni 2021.

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan?
3. Bagaimana pengaruh perencanaan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh perencanan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi peneliti, untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi dilapangan, mengenai masalah-masalah yang ada dalam dunia perbankan khususnya dalam perencanaan karir (*career planning*) dan motivasi bekerja karyawan bank syariah
- b. Bagi BSI KCP. Lubuk Pakam Sudirman, untuk menjadi bahan pembanding dimana pengaruh perencanaan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawannya agar perusahaan lebih maju lagi.
- c. Bagi Akademik, untuk bahan studi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.