

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi banyak perusahaan yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga dibutuhkan suatu cara agar suatu perusahaan itu dapat bertahan dan berkembang lebih pesat. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan melatih karyawan agar menjadi tenaga kerja yang terampil sehingga nantinya dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sebab sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan, karena yang menentukan kemajuan suatu perusahaan adalah karyawan. Selain itu dengan adanya kontribusi yang positif dari karyawan maka visi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi, oleh sebab itu diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan karyawan dengan baik agar dapat bekerja secara maksimal (Grahayudha, 2014).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan

organisasi tidak akan tercapai. Demikian pula halnya dalam sebuah perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan, perusahaan yang bersangkutan tidak akan mungkin mencapai tujuannya. Betapa pentingnya keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan terutama dalam hal pengembangan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan T Hani Handoko (1997:233) bahwa : Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya (Hudiah, 2009) dan (Rahsel, Irviani, & Irawan, 2010).

Didalam organisasi harus memastikan bahwa karyawan termotivasi, motivasi yang tinggi berasal dari praktik manajemen yang efektif. Motivasi (*motivation*) sebagai proses individual internal yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Ini adalah “kekuatan” pribadi yang menyebabkan untuk bertindak dengan cara tertentu. 3 Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang satu dengan yang lainnya. Motivasi diperlukan bagi karyawan yang mengalami penempatan pegawai seperti promosi jabatan (Zanaria, 2018).

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi ditandai dengan industrialisasi yang meningkat, dimana kesejahteraan karyawan tergantung dari kedudukan dan gaji karyawan. Peningkatan keterampilan maupun keahlian karyawan akan memudahkan seorang karyawan dalam pencapaian untuk menduduki posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya keinginan untuk maju dalam mencapai keadaan yang lebih baik merupakan dasar bagi setiap manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan untuk memperbaiki kualitas kehidupan. Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karier atau kemajuan dalam perusahaan tersebut, hal ini sering disebut sebagai

promosi jabatan atau disebut juga dengan peningkatan karier. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri (Hudiah, 2009).

Dalam melaksanakan program promosi jabatan maka perlu diadakan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria tersebut hendaknya dijadikan sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Dalam mempromosikan jabatan perlu adanya perencanaan kerja yang tepat seperti pendapat George Milkovich dan Paul C Nystrom yang dikutip oleh A.A.Prabu Mangkunegara (2009:5) bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis. Untuk itu perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula, sesuai dengan prinsip *The Right Man On The Right Place*. Sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Nurmansyah, 2019).

Selain adanya promosi jabatan, insentif juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Wibowo (2011:355) “pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”. Tujuan insentif biasanya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif juga dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif dilakukan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang dapat bekerja lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula.

Bank BRI adalah lembaga perbankan di Indonesia yang mampu memadukan kedua, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi dan idealism dan nilai-nilai inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank BRI dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank BRI memiliki 610 kantor cabang pembantu (termasuk 3 unit kerja di luar negeri) dengan akses lebih dari 152.443 jaringan e-channel (ATM,EDC,CDM,E-Buzz) yang tersebar diseluruh Indonesia.

Sebagai salah satu perusahaan perbankan yang beroperasi di Indonesia, Bank BRI tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan Bank BRI pemberian insentif dan promosi jabatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Perusahaan ini telah melaksanakan promosi jabatan dan pemberian insentif sebagai bagian dari rencana perusahaan. Namun waktu pelaksanaan ini tidak dapat ditentukan dengan pasti. Promosi jabatan hanya akan dilakukan ketika adanya jabatan yang kosong. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki ketidakpastian akan dipromosikan. Jadi walaupun seseorang karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan namun jika belum ada jabatan yang kosong, maka karyawan tersebut tetap tidak dapat dipromosikan. System pelaksanaannya belum sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Martadinata Malang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Martadinata?
2. Sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Martadinata?
3. Sejauh mana pengaruh promosi jabatan dan pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Martadinata?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Martadinata.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Martadinata.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh promosi jabatan dan pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Martadinata.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi dalam bidang karya ilmiah serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah ada. Penelitian ini berfungsi sebagai pembelajaran dalam menerapkan teori yang sudah diperoleh sehingga menambah pengetahuan, pengalaman dan dokumentasi penelitian.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan menambah bahan di perpustakaan sehingga bermanfaat dalam dunia ilmu pengetahuan, khususnya sebagai bahan acuan bagi pembuat karya ilmiah selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai inspirasi dan referensi atau bahan acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.