

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat krusial di masa perekonomian yang sulit ini untuk pengembangan aktivitas komersial bermutu tinggi dan kelangsungan operasi Perusahaan untuk jangka panjang. Oleh sebab itu, BRI menganggap sumber daya manusia, serta mitra kerja, sebagai faktor terpenting dalam pertumbuhan perusahaan. Sebagai fungsi utama, seluruh tahapan rekrutmen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi merupakan investasi untuk kinerja masa depan. Sedangkan selaku mitra, berarti pengaturan sumber daya manusia diutamakan pada relasi timbal balik, yang berarti kedua pihak sama-sama diuntungkan. Melalui pertimbangan minat, keterampilan, manajemen kinerja yang adil, bakat karyawan serta, jalur karir yang jelas, dan insentif moneter yang menarik, perbaikan keahlian bisa dicapai. Karyawan akan lebih terdorong guna melakukan yang terbaik di tempat kerja sebagai hasilnya. BRI kemudian akan memiliki jaringan sumber daya manusia yang amat bermutu dan sanggup beroperasi dengan sukses, efisien, dan produktif. Ini menghasilkan kondisi win-win bagi seluruh pihak terkait. Oleh karena itu, BRI tetap mengutamakan perlunya pengembangan pelatihan yang berjenjang dan terorganisir pada semua level SDM, serta terus melakukan program pengembangan kompetensi secara individu maupun kelompok. (Laporan Tahunan BRI, 2018:319).

BRI memprioritaskan laju pertumbuhan dan pemerataan keterampilan di tengah meningkatnya persaingan dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, Bank telah mencanangkan tujuan untuk tahun 2018, yaitu Membangun dan Mewujudkan Employee Value Proposition yang Menarik. "Home to the Best Talent" adalah tujuan Bank untuk tahun 2022. Pernyataan misi ini sejalan dengan tujuan tersebut

dan perubahan Bank. Pada tahun 2018, fokus pengaturan *human capital* akan dilakukan pada penyempurnaan aturan *human capital*, penyebaran program pengembangan karir, penerapan *talent management system*, fokus pada sistem performance appraisal, dan penetrasi budaya organisasi bagi seluruh karyawan, yang kesemuanya akan berpedoman pada tujuan itu. Kami telah melakukan inovasi dan terobosan pada faktor pengaturan *human capital* di tahun 2018, diantaranya penyempurnaan sistem manajemen kinerja online (SMK), dimana sasaran individu dilakukan secara otomatis terutama di bagian pemasaran BRI, sehingga dapat dengan mudah dipantau oleh masing-masing individu. Operasi pada proses bisnis di bidang human capital ini juga dilakukan dengan menggunakan aplikasi BRISTARS, yang berbasis web/software dan bisa dijangkau oleh semua pekerja. BRI telah mendapatkan akreditasi ISO 9001:2015 diperuntukkan manajemen mutu di sektor SDM yang meliputi komunikasi, pengaturan data, penyediaan ganti rugi dan subsidi dengan memanfaatkan pelayanan berbasis teknologi yang akurat, tepat, dan cepat (Laporan Tahunan BRI, 2018:61).

Selaku bagian dari sektor pengurusan sumber daya manusia, BRI mengevaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan rencana target kinerja yang sudah disetujui di awal tahun dan disempurnakan dengan menilai perilaku kerja dan kompetensi pegawai untuk memastikan bahwa sistem pengelolaan kinerja bisnis tetap sesuai praktik yang ada. Kekonsistenan BRI meningkatkan sistem manajemen kinerja (SMK). Guna membangun mekanisme evaluasi kinerja yang akurat bagi semua pegawai BRI, perusahaan menetapkan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) untuk sebagian besar pekerjaan pada tahun 2018, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengenali individu dalam hal karir, remunerasi, pendidikan, dan faktor lainnya. Korporasi juga menawarkan insentif variabel sebagai semacam kompensasi. Skema insentif adalah kumpulan skema

insentif yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi departemen pemasaran untuk memenuhi tujuannya. (Laporan Tahunan BRI, 2018:324-325).

Guna pengaturan sumber daya manusia belandaskan teknologi informasi (TI), yang diterapkan di seluruh proses pengaturan sumber daya manusia, dari perekrutan hingga pemecatan. Gagasan menggunakan sistem informasi manajemen (MIS) kontrol ganda untuk menawarkan informasi atau data yang tepat dan lengkap. *Employee Self Service* (ESS) dan otomatisasi akan semakin baik dengan bantuan aplikasi BRISTARS yang merupakan aplikasi berdasar *web/software* yang bisa digunakan oleh setiap karyawan guna melangsungkan pelayanan dan melangsungkan tugas sendiri-sendiri. Ini akan membantu meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Selain tersedia di web, perusahaan berinovasi pada 2018 dengan merilis versi seluler dari program BRISTARS, yang memungkinkan pekerja untuk mengakses sumber daya manusia mereka dari ponsel mereka. (Laporan Tahunan BRI, 2018:328).

BRI menghadirkan keuangan mikro sebagai bisnis inti bank, mengingat potensi keuangan mikro yang luar biasa di Indonesia. Sejalan dengan tujuan BRI menjadi bank paling bernilai di Asia Tenggara. Untuk lebih meningkatkan produktivitas dan efisiensi, Perseroan berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan proses bisnis internal. Dalam konteks ini, BRI telah mengimplementasikan upaya strategis BRIVOLUTION yang meliputi re-engineering proses bisnis perkreditan dan pemanfaatan BRISPOT di pasar mikro.

BRISPOT Mikro dilaksanakan secara terencana dan tangkas, dengan kerjasama dengan seluruh pemangku kepentingan sebagai prioritas utama. Ini dimulai dengan fase penilaian strategis, diikuti oleh klinik desain, pembuatan prototipe, iterasi berkelanjutan, dan pengujian, dan akhirnya peluncuran di seluruh negeri, dengan Komite Pengarah secara teratur memantau kemajuan. (Laporan Tahunan BRI, 2018:179).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah diuraikan, perumusan masalah guna penyusunan proposal dengan judul Pengaruh Penerapan E-kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo diantaranya :

1. Apakah penggunaan e-kinerja berdampak parsial pada kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo?
2. Apakah *reward* berdampak parsial pada kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo?
3. Apakah *punishment* berdampak parsial pada kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo?
4. Apakah variabel e-kinerja, *reward* dan *punishment* berdampak simultan pada kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ialah tujuan dari studi ini:

1. Guna menemukan dampak parsial penggunaan e-kinerja pada kinerja pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo melalui temuan pengujian dan analisis data.
2. Guna menemukan dampak parsial penggunaan *reward* pada kinerja pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo melalui temuan pengujian dan analisis data.
3. Guna menemukan dampak parsial penggunaan *punishment* pada kinerja pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo melalui temuan pengujian dan analisis data.

4. Guna menemukan dampak simultan penggunaan e-kinerja, *reward* dan *punishment* pada kinerja pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo melalui temuan pengujian dan analisis data.

#### 1.4 Manfaat penelitian

Studi ini bermanfaat sebagaimana berikut:

1. Aspek Akademis

Studi ini dinantikan bisa memberikan wawasan dan ilmu tentang aspek-aspek yang membawa dampak pada kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo pada sektor pemasaran, serta wawasan dan ilmu yang tak didapat sepanjang pembelajaran dan pengimplementasian teori-teori yang terkait upaya pengembangan mutu SDM yang didapat selama pembelajaran, terutama terkait dampak penerapan *e-kinerja*, *reward*, dan *punishment*.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Temuan studi ini diharapkan bisa menyumbangkan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan ekonomi, khususnya dalam pengimplementasian *e-kinerja*, *rewards*, dan *punishment* pada kinerja pekerja, serta sebagai acuan tambahan bagi peneliti selanjutnya demi kemajuan. dan pertumbuhan ilmu, khususnya yang berkaitan dengsn MSDM.

3. Aspek Praktis

- a. Bagi Karyawan

Studi ini diharap bisa menunjang kerja karyawan dalam upaya mereka menentukan apa yang menyebabkan menurunnya kinerja. Sehingga dalam proses meningkatkan kinerja dapat bekerja lebih efektif lagi dalam mencapai target yang telah diberikan.

- b. Bagi Perusahaan

Temuan studi ini diharap bisa dipergunakan sebagai saran dan pemikiran di masa yang akan datang guna mengelola pengimplementasian e-kinerja, insentif, dan penalti pada kinerja pekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo.