

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan keuangan nasional. Dalam konteks industri perbankan yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam mempertahankan keunggulan kompetitif bank. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BRI.

Dalam konteks pengelolaan SDM di BRI, terdapat beberapa aspek yang dapat menjadi fokus penelitian, antara lain: rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi dan penghargaan, dan manajemen perubahan. Analisis yang mendalam terhadap aspek-aspek ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang praktik pengelolaan SDM di BRI, kebijakan yang diterapkan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Selain itu, penelitian tentang pengelolaan SDM di BRI juga penting untuk membantu bank ini menghadapi perubahan dan tantangan di industri perbankan yang terus berkembang. Dalam era transformasi digital dan persaingan global yang meningkat, bank perlu memastikan bahwa mereka memiliki strategi pengelolaan SDM yang adaptif, fleksibel, dan mampu menghadapi perubahan dengan cepat.

Maka dari itu Kinerja yang baik dapat membantu dalam aspek peningkatan SDM yang mumpuni didalam perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) itu sendiri Kinerja karyawan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja.

Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Menurut (Eko Partono,2018) Kinerja merupakan suatu tindakan yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu.Maka dari itu disini penulis tertarik untuk meneliti kinerja dari karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) dikarenakan disini penulis melihat terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI).

Hal hal diatas tersebut berdasarkan data Dari Tabel 1.1 Pencapaian kinerja dari tahun 2019 sampai dengan 2022

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja BRI *Regional Office* Bandung Raya Dari Tahun 2010 Sampai Dengan 2022 Berdasarkan Presentase Pencapaian Laba Bank BRI

Tahun	Target	Pencapaian	%	Keterangan
2020	Rp 378,472,562,400.00	Rp 470,560,700,000.00	124,33	Tercapai
2021	Rp 410,560,701,600.00	Rp 380,670,500,000.00	92	Tidak Tercapai
2022	Rp 460,700,600,000.00	Rp 456,700,000,000.00	99,13	Tidak Tercapai

Sumber: Laporan Keberlanjutan Bank Bri

Data *profit* bisa dijadikan sebagai acuan *indicator* dari kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) karena perusahaan tersebut bergerak dibidang ekonomi,keuangan,jasa.Menurut Fahmi (2018:2) mengatakan“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yangdihasilkan selama satu periode waktu.”. Surya Sanjana (2018) Salah satu cara menilai kinerja keuangan adalah dengan melakukan analisis keuangan perusahaan. Analisis keuangan merupakan analisis atas laporan keuangan dalam perusahaan yang mana biasanya untuk menganalisa kinerja keuangan perusahaan tersebut menggunakan komponen neraca dan

laporan laba rugi untuk menilai rasio profitabilitas. Ini sejalan dengan KPI karyawan BRI yang dapat dijadikan sebagai indikator hasil kinerja menurut Rudy Trilaksono Mantan Wakil Pimpinan Wilayah RO Bandung (2022) mengatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan profit yang diperoleh oleh karyawan saat menawarkan jasa dari BRI kepada nasabah.

Selain kinerja karyawan kecerdasan emosional juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kecerdasan emosional Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan individu dalam memahami informasi kompleks, mengevaluasi argumen, mengaitkan konsep-konsep yang berbeda, dan menggunakan pengetahuan untuk memecahkan masalah. Ini juga mencakup kemampuan untuk berpikir secara kritis, berpikir analitis, dan mengolah informasi secara efisien. Kecerdasan emosional tidak hanya terbatas pada tingkat kecerdasan seseorang, tetapi juga melibatkan kemampuan seseorang untuk belajar, beradaptasi, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru. Ini mencakup kemampuan belajar dengan cepat, menguasai materi baru, dan menggunakan pengetahuan secara efektif dalam berbagai konteks. Menurut Heru Setiawan (2021) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung. Apabila kecerdasan emosional ditingkatkan maka terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey et al. (2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memengaruhi berbagai aspek pengelolaan SDM, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan manajerial. Oleh karena itu, analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap pengelolaan SDM di konteks organisasi sangat relevan untuk diteliti.

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

Bukan hanya kecerdasan emosional yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan terdapat juga kompetensi dimana kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik lain yang dimiliki oleh individu dalam konteks pekerjaan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat sangat signifikan dalam lingkungan kerja Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik lain yang dimiliki oleh individu dalam konteks pekerjaan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat sangat signifikan dalam lingkungan kerja. Keterampilan kerja yang tinggi: Kompetensi yang kuat dalam keterampilan yang relevan dengan pekerjaan akan meningkatkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efisiensi dan akurasi. Keterampilan kerja yang tinggi: Kompetensi yang kuat dalam keterampilan yang relevan dengan pekerjaan akan meningkatkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efisiensi dan akurasi, Pengetahuan yang mendalam: Kompetensi juga mencakup pengetahuan yang diperlukan dalam bidang tertentu. Pengetahuan yang mendalam memungkinkan individu untuk membuat keputusan yang lebih baik dan menghadapi situasi yang kompleks dengan lebih baik, Adaptabilitas: Kompetensi juga mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat., Kreativitas dan inovasi: Kompetensi dalam berpikir kreatif dan inovatif dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang lebih baik, Motivasi dan sikap positif: Kompetensi juga mencakup sikap, motivasi, dan nilai-nilai yang mendukung kinerja yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empiric menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT.Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

Maka dari itu antara Kompetensi dan Kecerdasan emosional memiliki peranan yang mendukung didalam perkembangan kinerja Terdapat bukti empiris yang diperoleh melalui penelitian menurut Ni Luh Yuni Pratiwi (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional,kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor, dalam penelitian ini faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kecerdasan emosional, kecerdasan emosional dan kompetensi, sedangkan faktor eksternalnya berupa lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti Kompetensi, Kecerdasan Emosional, secara independen dihubungkan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, dimana dalam rangka mencapai tujuan organisasi, elemen-elemen tersebut di atas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan utama organisasi yaitu kinerja organisasi yang tinggi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu unit terpenting dari perusahaan dan organisasi modern Sudah diketahui bahwa manusia kebijakan sumber daya memiliki pengaruh besar pada orang (Pelin Vardarlier,2016)

. Efek positif dari kompetensi pada kinerja karyawan yang menyoroti Richard Boyatzis (2018) kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tiga tahap yaitu pemanfaatan kompetensi, perkembangan kompetensi, dan penggunaan kompetensi dalam konteks pekerjaan. Boyatzis berpendapat bahwa kompetensi yang relevan dengan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui proses yang melibatkan pengenalan, pengembangan, dan penerapan kompetensi dalam pekerjaan sehari-hari

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT.Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Gambaran Kompetensi, Kecerdasan Emosional, kinerja di PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya

1.3 Apakah Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Kompetensi, Kecerdasan Emosional, terhadap kinerja di PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung Raya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain

itu, penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap pengertian yang menghubungkan variabel, yaitu Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pemikiran/pertimbangan bagi perusahaan dalam memaksimalkan Kompetensi , agar kinerja meningkat serta tercipta iklim kerja yang kondusif bagi karyawan