

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sudah banyak persaingan yang terjadi di semua bidang. Negara berkembang masih banyak yang harus diperbaiki, oleh karena itu banyak tantangan yang masih harus dihadapi negara berkembang terutama di Indonesia. Indonesia memiliki banyak perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Ini menyebabkan banyaknya persaingan untuk masuk kerja. Banyaknya konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan akan mempengaruhi kehidupan manusia. Bagi perusahaan yang sedang melakukan penerimaan karyawan, maka perusahaan tersebut harus pintar untuk mencari sumber daya manusia yang dapat diandalkan sesuai dengan talenta yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peran penting di setiap perusahaan. Tentunya di dukung dengan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu manajemen dalam menyelesaikan tugas.

Kini perkembangan perbankan semakin baik oleh karena itu setiap bank akan bersaing untuk mendapatkan nasabah. Persaingan dilihat dari fasilitas yang diberikan bank-bank tersebut, yang dapat mempermudah transaksi setiap nasabah. Hal ini salah satunya yang diberikan oleh Bank Tabungan Pensiun Nasional.

Bank Tabungan Pensiun Nasional ini merupakan salah satu bank di Indonesia yang memberikan pelayanan kepada nasabah yang khususnya pada pensiunan.

Cara yang mudah dan fleksibel ini salah satu keunggulan fasilitas yang diberikan Bank Tabungan Pensiun Nasional kepada nasabah pensiunan. Bank Tabungan Pensiun Nasional hadir dalam memberikan solusi yang memudahkan nasabah pensiunan sesuai kebutuhan yang direncanakan.

Pemberdayaan dan motivasi kerja menjadi alat ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua kemampuan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Maka dengan pemberdayaan dan motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja sama sangat penting di dalam organisasi. Rencana akan tercapai jika didukung oleh kerja sama antar karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi merupakan faktor penting kesuksesan jangka panjang di berbagai macam organisasi. Menurut Robbins (1996) motivasi adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara yang dianjurkan oleh banyak peneliti akuntansi manajemen untuk meningkatkan motivasi karyawan (Drake dkk. 2007). Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula (Thomas dan Velthouse, 1990; Koberg dkk., 1999 dikutip oleh Drake dkk. 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis seseorang adalah faktor lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi tempat kerja baik fisik maupun non fisik. Misalnya fasilitas yang ada di tempat kerja, sarana dan prasarana yang tersedia maupun hubungan antar personal.

Kemudian mempengaruhi pemberdayaan berkaitan dengan kinerja. Hal ini berfungsi agar karyawan mengetahui bahwa seberapa besar perannya terhadap peningkatan pada keberhasilan perusahaan dan seberapa baik pekerjaannya dilakukan. Selain itu, informasi tentang kinerja juga akan meminimalisasi rasa ketidakpastian dalam karyawan dengan cara memberikan evaluasi pada setiap pekerjaan (Stup dan Holden, 2005).

Subjek penelitian adalah karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional. Karyawan yang merespon penelitian ini adalah karyawan di Bandung. Alasan memilih lokasi penelitian ini adalah Bandung merupakan salah satu kota yang sedang berkembang pada bidang perekonomian di Jawa Barat. Perusahaan bergerak pada bidang jasa. Untuk mengatasi tantangan yang ada saat ini, maka perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawannya agar bisa bertahan dalam persaingan yang sedang terjadi.

Sering terjadi manajemen kurang memperhatikan karyawannya. Manajemen kurang memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan yang diterima dari perusahaan. Banyak manajer yang punya masalah untuk mengatasi keunikan dan kepribadian serta talenta karyawannya. Manajer harus bisa meyakinkan karyawannya untuk bisa memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Dengan melakukan pemberdayaan dan motivasi menjadi pekerjaan penting manajemen. Usaha ini dilakukan untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Motivasi menurun diakibatkan turunnya tingkat kepuasan dari karyawan. Hal ini terjadi adanya ketidakdisiplinan karyawan. Pimpinan yang baik akan memberdayakan karyawannya untuk memiliki motivasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan menetapkan judul : **“Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Kosambi Jawa Barat”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan diteliti :

1. Adakah pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiun Nasional ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiun Nasional ?
3. Adakah pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiun Nasional ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Untuk membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk membuktikan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini untuk :

1. Bagi manajer, penelitian ini diharapkan dapat memberi pandangan tentang persepsi staf tentang pemberdayaan. Hal ini penting karena diharapkan dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan maka motivasi kerja karyawan pun ikut meningkatkan kinerja tanpa perlu adanya pemberian insentif dalam rupa apapun.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan studi dan mampu menambah referensi dalam akuntansi perilaku terutama dalam hubungan dengan pemberdayaan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk kajian penelitian selanjutnya.

