

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam situasi globalisasi dan akselerasi transformasi digital, sektor perbankan dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi operasional serta mutu pelayanan demi menjaga keberlanjutan daya saing. Bank Mandiri sebagai salah satu lembaga perbankan terbesar di Indonesia terus melakukan pembaruan sistem kerja, termasuk melalui penerapan *Enterprise Resource Planning (ERP)* yang berfungsi mengintegrasikan berbagai proses bisnis, meningkatkan ketepatan informasi, serta mempercepat berbagai proses bisnis, meningkatkan ketepatan informasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Keberhasilan penerapan ERP tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, melainkan sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kualitas sumber daya manusia yang menjadi pengguna utama sistem tersebut. Dalam konteks tersebut, pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, dan kerja sama tim merupakan variabel penting yang dapat menunjang peningkatan motivasi karyawan di Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmas Yani Jayapura. Potensi ini dapat dikembangkan menjadi kemampuan nyata, baik secara fisik maupun nonfisik, yang mendukung keberlangsungan dan keberadaan organisasi (Haikal dalam Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam situasi seperti ini, peneliti melihat bahwa motivasi karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu terus diperhatikan, karena peran mereka sangat krusial dalam menjaga kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Dalam Purnomo et al., 2025) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola serta memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap individu. Berbagai tantangan dan peluang dalam pengelolaan organisasi kerap muncul dari faktor manusia, sehingga pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) menjadi kegiatan yang penting, strategis, dan bersifat sentral. Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam keberhasilan implementasi ERP. Teknologi hanya menjadi alat, sedangkan manusia menjadi penggerak utama yang menentukan sistem tersebut dapat mendukung efisiensi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat daya saing organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan, pelatihan, dan kerja sama tim sangat berhubungan dengan efektivitas penerapan ERP.

Menurut Sedarmayanti (dalam Safitri, 2022), pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses atau upaya untuk meningkatkan “daya manusia” melalui perubahan serta pengembangan diri karyawan, yang meliputi peningkatan kemampuan, kepercayaan diri, pelimpahan wewenang, serta tanggung jawab, guna melaksanakan berbagai aktivitas organisasi sehingga kinerja dapat meningkat sesuai yang diharapkan. Pemberdayaan karyawan diperlukan agar individu memiliki keyakinan diri, kemandirian, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam mengoperasikan ERP dan menyesuaikan diri dengan perubahan alur kerja.

Menurut Simamora (dalam Herman et al., 2022) tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja serta memperbarui keterampilan karyawan agar mereka mampu memanfaatkan teknologi baru secara efektif. Melalui kegiatan pelatihan, kinerja

karyawan dapat meningkatkan sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja dan kemampuan dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawab. Pelatihan karyawan menjadi aspek fundamental mengingat implementasi ERP menuntut keterampilan teknis dan pemahaman prosedural yang memadai agar sistem dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kerja sama tim merupakan bentuk interaksi sosial yang melibatkan sekelompok individu dengan beragam kemampuan, bakat, pengalaman, serta latar belakang, yang bekerja bersama untuk mencapai satu tujuan yang sama. Walaupun terdapat perbedaan di antara anggota, tujuan bersama tersebut menyatukan mereka dalam satu tim. Kerja sama tim tercermin dari beberapa orang yang saling berkolaborasi dan memiliki visi dan misi yang sejalan untuk memenuhi terget yang ingin dicapai oleh perusahaan (Ariyanto dalam Putrie et al., 2024). Kerja sama tim memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, terutama ketika karyawan harus saling bertukar informasi, menyelesaikan kendala sistem, dan menyesuaikan diri dengan proses kerja yang terintegrasi melalui ERP.

Motivasi adalah upaya untuk mengarahkan dan memanfaatkan karyawan sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan. Pemberian motivasi bertujuan sebagai rangsangan agar karyawan bekerja dengan seluruh kemampuan dan usahanya, karena motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan dalam Caniago & Sudarmi, 2021). Dengan demikian, pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, dan kerja sama tim memegang peran

penting dalam mendorong motivasi karyawan dalam penerapan sistem ERP di Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh pada motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh pada motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura?
3. Apakah kerja sama tim berpengaruh pada motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja. Temuan dari penelitian ini dapat memperluas wawasan teoritis mengenai keterkaitan antara pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, kerja sama tim, dan motivasi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga berpotensi menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa dalam konteks industri atau organisasi yang berbeda.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen Bank Mandiri dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, perusahaan dapat memperbaiki dan mengembangkan program pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan yang terarah, serta menciptakan kerja sama tim yang solid. Upaya ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, dan mutu pelayanan karyawan di tengah lingkungan kerja yang kompetitif.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, beberapa batasan masalah yang akan diidentifikasi agar fokus dan ruang penelitian lebih terarah sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Karyawan

Keller & Dansereau (dalam Hieu, 2020), menyatakan bahwa pemimpin yang memberdayakan bawahannya melalui pelimpahan tanggung jawab cenderung meningkatkan kepuasan bawahan terhadap gaya kepemimpinannya serta menumbuhkan rasa keadilan. Situasi ini kemudian mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ekspektasi atasan. Dalam penelitian ini, pemberdayaan karyawan dipusatkan pada aspek pelimpahan atau pendelegasian tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2. Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara terus-menerus dengan tujuan meningkatkan kinerja melalui pengembangan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja (Mahadevan & Yap, 2019). Pelatihan juga dapat dipahami sebagai usaha untuk mengasah keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu melalui berbagai langkah yang dirancang guna memperluas pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi mereka. Setiap organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan agar keterampilan karyawan tetap relevan dengan standar pasar, terutama di tengah perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, serta untuk menjaga kualitas hasil kerja. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang

lingkup pelatihan karyawan agar variabel tersebut dapat diukur secara lebih terarah, spesifik, dan tidak dipengaruhi oleh jenis pelatihan lain yang berada di luar fokus penelitian.

3. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan kumpulan individu yang saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama. Setiap anggota perlu memiliki aturan serta mekanisme kerja yang tertata agar koordinasi dan prosedur yang disepakati dapat berjalan dengan baik. Kerja tim juga melibatkan proses berbagai informasi terkait permasalahan yang muncul untuk kemudian diselesaikan bersama (Riyadi, 2021). Dalam penelitian ini, pengukuran kerja sama tim difokuskan pada aktivitas dan tugas yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi, tidak mencakup interaksi sosial yang berada di luar konteks pekerjaan.

4. Motivasi Karyawan

Motivasi sebelumnya dipahami sebagai dorongan dari dalam diri karyawan yang membuat mereka menyelesaikan tugas dengan baik, karena tugas tersebut dianggap menarik dan sesuai dengan minat mereka (Hanaysha & Hussain, 2018). Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai kesiapan individu untuk mengarahkan energinya demi mencapai tujuan tertentu sebagai bentuk timbal balik atas usaha dan hasil yang dicapai. Dalam penelitian ini, motivasi karyawan dibatasi pada faktor-faktor internal organisasi yang dapat dikendalikan dan dianggap paling relevan dengan fokus penelitian.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara mendalam mengenai latar belakang yang melandasi pemilihan topik penelitian, dengan menekankan pentingnya motivasi kerja karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, pemberdayaan karyawan, pelatihan, dan kerja sama tim dipandang sebagai elemen penting yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Penelitian ini menjadi relevan karena Bank Mandiri, sebagai salah satu perusahaan besar dengan struktur operasional yang kompleks, menjadikan ketiga aspek tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut guna memahami dampaknya terhadap motivasi karyawan.

Bab ini juga mencakup perumusan masalah utama yang menjadi fokus penelitian, yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Tujuan dari penelitian dijelaskan secara terperinci sebagai upaya menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selain itu, penulis menyampaikan manfaat dari penelitian ini, baik dalam konteks teoritis sebagai kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, maupun secara praktis bagi pihak manajemen Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura dalam mendukung pengambilan keputusan. Di bagian akhir, ditetapkan batasan-batasan penelitian untuk memastikan ruang lingkup pembahasan tetap jelas dan tidak melebar.

Bab 2 Landasan Teori

Bab ini membahas dasar-dasar teori dan konsep yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian. Tinjauan pustaka disusun guna menguraikan dan memperjelas pengertian dari variabel-variabel utama, yaitu pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, kerja sama tim, serta motivasi karyawan. Selain itu, bagian ini juga mengulas hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan, serta menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan pendekatan, metode, serta langkah-langkah yang diterapkan dalam penelitian terkait pengaruh pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, dan kerja sama tim terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura. Pemilihan metode dilakukan secara terstruktur guna menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dan mencapai tujuan penelitian yang telah ditentukan.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, mencakup analisis data, pengujian hipotesis, serta penafsiran hasil berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Tujuan dari pembahasan dalam bab ini adalah untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah dan mencapai sasaran penelitian, sekaligus mengevaluasi hubungan antara data yang diperoleh di lapangan dengan teori yang relevan secara kritis.

Bab 5 Penutup

Bab ini merupakan bagian penutup dari penyusunan skripsi yang bertujuan untuk merangkum secara keseluruhan hasil penelitian, memberikan interpretasi terhadap temuan yang diperoleh, serta menyampaikan implikasi dari hasil tersebut.