

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang serba canggih seperti sekarang, khususnya dalam perkembangan sektor ekonomi, tidak lepas dari sektor perbankan yang memberikan andil terhadap pertumbuhan ekonomi, misalnya keberhasilan yang telah dicapai yaitu keberhasilan usaha mikro dan peningkatan modal usaha untuk masyarakat berpenghasilan sedang atau menengah ke bawah untuk memperlancar usaha mereka, keberhasilan tersebut merupakan andil yang diberikan perbankan di Indonesia membuat perbankan sangat dibutuhkan sampai saat sekarang.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi bagian dari perbankan yang memegang peranan yang cukup penting dalam masyarakat di Daerah. Walaupun BPR memiliki cakupan yang tidak luas dan masih dianggap remeh oleh sebagian masyarakat, namun BPR juga banyak memberikan tawaran produk jasa bank yang tidak kalah dengan perbankan lain, seperti produk tabungan, simpanan berjangka, sertifikat deposito, transfer dan pemberian kredit yang beragam. Bedanya hanya BPR tidak menawarkan simpanan giro dan lalu lintas pembayaran internasional.

PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat merupakan salah satu perbankan yang ada di Kabupaten Pasaman Barat. PT. BPR ini merupakan salah satu jasa pelayanan bank yang berperan dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi di Pasaman Barat. Jasa pelayanan perbankan yang diberikan akan lebih mudah dilirik oleh masyarakat apabila adanya pelayanan yang baik dan kinerja pada karyawan yang dihasilkan cukup baik.

Untuk menjalankan usahanya, perbankan sangat membutuhkan penunjang untuk proses pertumbuhan bukan sekedar dari sumber dana tetapi juga dari sumber daya manusianya sendiri, artinya perbankan tidak dapat berdiri dengan baik jika tidak adanya sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perbankan atau perusahaan agar tercapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) membantu meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diartikan seluruh orang dalam suatu organisasi yang berkontribusi untuk menjalankan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2010) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses yang dilakukan dalam memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi untuk mengurus relasi antar karyawan, mengurus mengenai kesehatan, keselamatan serta keadilan bagi karyawan.

Dalam memenuhi tugas dan kewajiban, seluruh karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik. Menurut Edison et al. (2016) menjelaskan kinerja merupakan pencapaian dari proses kerja yang dilakukan pada titik waktu tertentu. Pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat hasil kinerja dapat dilihat dari pencapaian kinerja sesuai dengan tanggung jawab tugas pada masing-masing jabatan. Dibawah ini merupakan data nama jabatan beserta jumlah karyawan yang bekerja di PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat yaitu:



TABEL 1.1
Daftar Nama Jabatan Karyawan

No	Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Komisaris Utama	1
2	Komisaris	1
3	Direktur Utama	1
4	Direktur	1
5	Komite Kredit	1
6	Internal Audit	1
7	Manajemen Resiko	1
8	PE. Operasional	1
9	PE. <i>Marketing</i>	2
10	Bagian Umum	1
11	<i>Accounting</i>	1
12	KABAG Kredit	1
13	KABAG Dana	1
14	AO Kredit	4
15	AO Dana	5
16	<i>Teller</i> Pusat	2
17	<i>Teller</i> Entry	1
18	Peragihan	4
19	Kepala kantor Kas	1
20	Admin	3
21	<i>Teller</i> Kantor Kas	1
22	Informasi Teknologi	1
23	Sekuriti	3
24	<i>Cleaning Service</i>	1
Total		40

Sumber: Arsip pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Tahun 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat ada beberapa bagian jabatan Di PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat yaitu terdiri dari 24 Jabatan diantaranya Komisaris Utama, Komisaris, Direktur Utama, Direktur, Komite Kredit, Manajemen Risiko, Internal Audit, PE. Operasional, PE. *Marketing*, Bagian Umum, *Accounting*, KABAG Kredit, KABAG Dana, AO Dana, AO Kredit, *Teller*

Pusat, *Teller Entry*, Penagihan, Kepala Kantor Kas, Admin, *Teller Kantor Kas*, Informasi Teknologi, Sekuriti dan *Cleaning Service*.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan disuatu perusahaan, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kontribusi terhadap perusahaan. Ketika meningkatkan kinerja suatu perusahaan, fokusnya adalah peningkatan kinerja karyawan baik secara individu atau kolektif. Sebagai gambaran dari kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, disini penulis mengulas hasil kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat sebagai mana dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Karyawan
PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat
Tahun 2019-2021

Keterangan	2019	2020	2021
Tabungan	26.125.813.000	30.273.656.000	44.020.027.000
Deposito	4.771.344.000	3.762.500.000	5.454.400.000
Target tahunan Kredit	23.313.221.000	22.730.852.000	22.730.852.000
Realisasi Kredit	20.150.664.000	19.393.631.000	19.218.910.000
Laba	156.736.000	4.260.000	185.298.000

Sumber: Arsip pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat

Tabungan dan deposito merupakan jenis simpanan yang diperoleh PT. BPR Swadaya Anak Nagari dari mengimpun dana masyarakat dan disalurkan kembali ke masyarakat berupa kredit. Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target tahunan kredit dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Begitu juga dengan realisasi kredit dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan yaitu pada tahun 2019

ke tahun 2020 turun sebesar 3,75% dan dari tahun 2020 ke tahun 2021 turun sebesar 0,9%.

Dari segi laba bersih pertahun yaitu pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan yang drastis yaitu sebesar 36,79%. Hal ini disebabkan karena masalah ekonomi yang dialami seluruh lapisan masyarakat begitu juga dengan nasabah pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari pasaman Barat yaitu dampak wabah *Covid-19* yang membuat anjloknya perekonomian di Pasaman Barat yang membuat tunggakan kredit yang membuat kredit macet bertambah, nilai saham turun dan banyaknya penarikan dari simpanan deposito. Kemudian dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami kenaikan yang drastis yaitu sebesar 43,5%. Hal ini disebabkan perekonomian Pasaman Barat mulai pulih, dana dari nasabah berupa tabungan dan simpanan deposito juga meningkat drastis.

Pada Bank Perkreditan Rakyat memiliki penilaian kinerja yang berbeda, beda dengan perusahaan milik negara atau perusahaan swasta lainnya yang sudah memiliki form penilaian kinerjanya, sedangkan PT. BPR Swadaya Anak Nagari pasaman Barat itu sendiri penilaian kinerja karyawan dilihat perjabatan. Sesuai wawancara yang penulis lakukan kepada PE. Operasional PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, penilaian kinerja pada karyawan *Marketing/AO Kredit dan Penagihan* pada penilaian kinerjanya diukur menggunakan target harian dengan standar pengukuran kinerja sebesar 3 nasabah perhari. Untuk bagian *AO Dana* penilaian kinerjanya diukur menggunakan target 3 bulanan dengan standar pengukuran sebesar Rp 300.000.000 per triwulan. Untuk bagian *Teller* penilaian kinerjanya diukur dari segi pelayanan nasabah dengan standar



kepuasan nasabah sebagai acuan untuk penilaian kerjanya. Kemudian untuk jabatan *Security* dan *Cleaning Service* pengukuran kinerja diukur dari kinerja pelayanan dengan standar mutu pelayanan untuk penilaian kerjanya.

Menurut Rojikinnor et al (2021), tujuan penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi dua bagian yaitu untuk evaluasi penelitian yang bertujuan agar manajer mengamati catatan kinerja karyawan menggunakan penilaian deskriptif dan informasi yang diperoleh bermanfaat bagi mereka ketika membuat keputusan promosi, termasuk penurunan pangkat, pemberhentian dan kompensasi. Kedua, motif pengembangan lebih lanjut ketika supervisor berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan untuk masa depan. Pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat penilaian kinerja karyawan juga dimanfaatkan untuk memutuskan terkait promosi, penurunan jabatan, pemberhentian, kenaikan gaji dan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada PE. Operasional PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, tindakan yang diambil PT. BPR Swadaya Anak Nagari dari penilaian kinerja yaitu seperti penurunan kinerja karyawan pada 2 orang jabatan Penagihan yang hasil kerja tidak pernah mencapai target maupun hasil kerjanya selalu menurun, tindakan tegas yang dilakukan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat yaitu melakukan penurunan jabatan kepada 2 orang jabatan Penagihan tersebut.

Pada penelitian ini menguji faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi Perbankan. Faktor-faktor tersebut meliputi Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kompensasi.



Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu terjadinya kenaikan atau penurunan dari kinerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerjanya. Hasibuan (2013) memaparkan kepuasan kerja merupakan sikap sentimental yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Kepuasan Kerja ialah sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaan melalui hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan serta lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kesediaan mereka untuk terlibat serta memberikan kinerja terbaik di perusahaan tempat mereka bekerja.



Menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan harus lebih sering melibatkan para karyawan dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil. Keterlibatan menjadi bagian penting untuk menunjang suksesnya sebuah perusahaan. Ching (2015) berpendapat mengenai keterlibatan kerja adalah tingkat pengalaman kerja yang mempengaruhi kepercayaan diri atas kinerja mereka.

Menurut Robbins dan Judges (2013) menjelaskan bahwa Keterlibatan pekerjaan adalah mengukur seberapa baik individu memandang pekerjaan mereka secara psikologis, memahami tingkat pencapaian yang penting untuk harga diri. Karyawan yang sangat terlibat ditempat kerja sangat mengidentifikasi dengan jenis pekerjaan mereka dan sangat peduli tentang hal itu. Keterlibatan kerja

memiliki konsekuensi dalam hal hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketika mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, diharapkan memberikan kinerja lebih baik, sebab mereka yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka menganggap pekerjaannya menjadi bagian penting dari kehidupan mereka.

Dalam perusahaan atau perbankan, karyawan memegang peranan yang sangat berpengaruh untuk mengapai tujuan perusahaan. Bentuk dari pengakuan dari hasil kerja karyawan di suatu perusahaan adalah salah satunya berupa kompensasi. Dengan diberikannya pengakuan atau penghargaan, karyawan melakukan yang terbaik agar diakui oleh perusahaan serta menjaga moral kerja dan motivasi karyawan agar terciptanya kinerja yang lebih tinggi. Asriani et al (2020) mengungkapkan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan apresiasi berupa kompensasi sebagai hasil dari seluruh usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki dampak penting bagi karyawan untuk memicu kinerja karyawan agar selalu berada pada level tertinggi sesuai dengan kemampuan individu. Peran kompensasi cukup berpengaruh dalam membentuk calon karyawan. Tingkat kompensasi yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan agar mampu memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraannya.

Pada kondisi yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah terjadi pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian



dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SWADAYA ANAK NAGARI PASAMAN BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

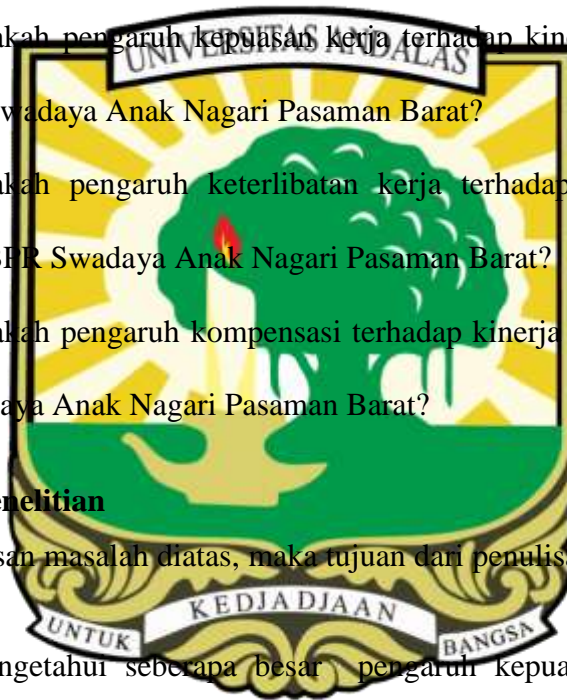
Berdasarkan latar belakang di atas, maka ada beberapa rumusan masalah yang berkaitan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan penelitian skripsi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat



1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini, memberikan informasi kepada pembaca mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat

2. Secara Praktisi

Penelitian ini dapat digunakan untuk pertimbangan keputusan kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan, penelitian ini terfokus pada karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penyusunan skripsi ini terdapat sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:



BAB I PENDAHULUAN

Bab yang berisikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisikan teori-teori yang menjadi acuan penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup tahapan pelaksanaan penelitian dan menjelaskan penjabaran mengenai desain penelitian, populasi, sampel, pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan pengukuran variabel, operasional variabel penelitian dan uji instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil pengolahan data dan menjelaskan hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan yang ditarik dari penelitian, implikasi penelitian, menjabarkan kekurangan atau keterbatasan penelitian dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian berikutnya.

