

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menurut Rustiana (2010), sumber daya manusia berkewajiban dalam mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu pekerjaan didukung oleh kualitas dari sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan. Dalam perusahaan industri, dengan sumber daya manusia yang berjalan baik maka akan mempengaruhi proses dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Bank selalu menjadi favorit masyarakat masa kini untuk menyimpan uang dan melakukan transaksi keuangan lainnya. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 bank merupakan perusahaan yang menyediakan layanan penyimpanan dana dalam bentuk tabungan dan mengalirkan dana tersebut dalam berbagai bentuk layanan keuangan dengan tujuan untuk mengangkat derajat hidup masyarakat dalam bidang ekonomi.

Menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 7 tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 terdapat dua jenis perbankan yaitu:

a) **Bank Umum**

Bank umum adalah bank yang melakukan kegiatan komersial secara umum dan / atau sesuai dengan prinsip syariah, di mana kegiatannya menyediakan transaksi pembayaran. Sifat dari bank ini adalah umum dengan kata lain yaitu seluruh jasa pelayanan perbankan tersedia dimana saja, area operasionalnya mencakup seluruh wilayah. Bank sering disebut sebagai bank komersial. (Bank umum)

b) **Bank Perkreditan Rakyat (BPR)**

BPR merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan yang dilakukan secara konvensional atau syariah yang di mana tidak menyediakan layanan transaksi pembayaran.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat jumlah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) mencapai 1.593 pada Januari 2019. Jumlah tersebut tersebar di Indonesia, sebanyak 69 persen atau 1.102 BPR berada di Jawa dan Bali dan sisanya di Luar Jawa dan Bali. Kota Batam sendiri memiliki 27 BPR yang telah terdaftar menurut data OJK. Sedangkan jumlah bank umum di Indonesia per Januari 2019 terdapat 115. Jumlah tersebut terdiri atas 4 Bank Persero, 42 BUSN (Bank Umum Swasta Nasional) Devisa dan 21 BUSN Non Devisa. Kemudian 27 BPD (Bank Pembangunan Daerah), 12 Bank Asing Campuran dan 9 Bank Asing.

Berdasarkan jumlah perbandingan antara Bank BPR dan bank umum, dapat diketahui bahwa jumlah BPR di Indonesia bertumbuh dengan pesat. Menurut Tri Astuty (2015), Bank BPR merupakan salah satu pendukung dalam memajukan perekonomian di Indonesia, terutama dalam pelayanannya yang memberi bantuan dalam mengembangkan UMKM (Usaha mikro, kecil dan menengah) dalam bidang pemenuhan keuangan. Dalam menjalankan fungsinya, Bank BPR memiliki beberapa kelebihan diantaranya ialah terdapat system pemasaran jemput bola dimana para staf pemasaran akan berkeliling menawarkan pinjaman, mengambil cicilan, dan mengumpulkan tabungan. Dengan tersedianya pelayanan ini, nasabah Bank BPR akan merasa jauh lebih efektif dalam melakukan transaksi keuangan karena tidak perlu lagi mengunjungi bank hanya untuk melakukan transaksi. Dalam proses pelayanan dalam keuangan, BPR tidak menerapkan aturan dan persyaratan yang rumit untuk memudahkan para nasabahnya. Seperti pada saat pencairan dana, nasabah hanya perlu menunggu selama dua hingga tiga hari saja. Sistem pemasaran seperti ini yang menambah nilai positif bagi para nasabah sehingga masyarakat cenderung lebih memilih melakukan transaksi di Bank BPR dibandingkan dengan Bank umum yang cenderung lebih rumit dalam pengurusan transaksinya.

Bank BPR mengambil peranan yang sangat penting dalam meminjamkan dana untuk modal membangun sebuah usaha di Kota Batam. Faktanya, Kota Batam merupakan salah satu kota perantauan yang menjadi tujuan bagi para pendatang untuk mendirikan usaha. Selain memiliki letak pulau yang strategis, Kota Batam juga mendapat keistimewaan khusus berupa area bebas pajak yang menarik minta para pendatang untuk membuka sejumlah usaha. Setiap BPR di

Kota Batam tentu ingin meminjam kesempatan baik ini untuk mengembangkan bisnis usahanya dan sangat membutuhkan peran sertakinerja sumber daya manusia sebagai penunjang proses perkembangan usahanya. Agar kegiatan operasional berjalan baik, setiap Bank BPR tentu memiliki manajemen sumber daya manusia yang kompeten dalam menciptakan kestabilitas organisasinya. Berikut ialah rangkuman data publikasi perbankan OJK yang dapat menunjukkan proses perkembangan BPR di Batam melalui Laporan Laba Rugi Bank BPR di Kota Batam selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1
Laporan Laba Rugi Bank BPR di Batam pada Tahun 2017-2019

No	Nama Perusahaan (BPR)	2017	2018	2019
1	PT. BPR Indobaru Finansia	Rp2,266,147	Rp1,525,366	Rp921,919
2	PT. BPR Dana Nusantara	Rp19,615,305	Rp26,036,166	Rp18,148,948
3	PT. BPR Dana Nagoya	Rp1,750,509	Rp1,915,873	Rp893,408
4	PT. BPR LSE Manggala	Rp2,888,660	Rp2,881,607	Rp1,814,536
5	PT. BPR Majesty Golden Raya	Rp2,676,116	Rp1,813,801	Rp605,014
6	PT. BPR Dana Makmur	Rp6,015,950	Rp4,780,658	Rp3,047,356
7	PT. BPR Dana Fanindo	Rp3,028,715	Rp2,713,923	Rp764,309
8	PT. BPR Central Kepri	Rp1,006,638	Rp1,020,604	Rp720,619
9	PT. BPR Global Mentari	Rp327,371	Rp116,390	Rp590,979
10	PT. BPR Danamas Simpan Pinjam	Rp4,842,397	Rp4,694,230	Rp3,635,983
11	PT. BPR Pundi Masyarakat	Rp767,704	Rp341,855	Rp700,682
12	PT. BPR Ukabima Mitra Dana	Rp122,562	Rp226,026	Rp256,225
13	PT. BPR Agra Dhana	Rp1,378,823	Rp1,500,780	Rp403,664
14	PT. BPR Dana Putra	Rp1,619,531	Rp1,735,823	Rp994,308

15	PT. BPR Dana Mitra Sukses	Rp358,550	Rp23,521	Rp387,236
16	PT. BPR Dana Mitra Utama	Rp2,107,305	Rp1,677,476	Rp526,903
17	PT. BPR Harapan Bunda	Rp137,993	Rp275,794	Rp844,629
18	PT. BPR Kintamas Mitra Dana	Rp621,722	Rp2,392,282	Rp2,335,365
19	PT. BPR Dana Central Mulia	Rp2,317,764	Rp1,834,445	Rp1,181,718
20	PT. BPR Artha Prima Perkasa	Rp1,931,854	Rp1,684,548	Rp1,732,449
21	PT. BPR Kepri Batam	Rp2,721,571	Rp2,796,397	Rp1,748,032
22	PT. BPR Satya Mitra Andalan	Rp612,319	Rp1,548,792	Rp642,808
23	PT. BPR Kencana Graha	Rp2,715,359	Rp1,196,465	Rp1,746,900
24	PT. BPR Banda Raya	Rp3,618,501	Rp2,614,283	Rp586,000
25	PT. BPR Sejahtera Batam	Rp11,857,670	Rp13,501,580	Rp11,040,425
26	PT. BPR Bareleng Mandiri	Rp628,081	Rp858,683	Rp625,727
27	PT. BPR Putra Batam	Rp693,181	Rp720,751	Rp1,709,609
Rata-rata		Rp2,903,080	Rp3,032,464	Rp2,014,045
Total		Rp78,383,172	Rp81,876,530	Rp54,379,203
Selisih		Rp3,493,358	Rp27,497,328	
Persentase		4%	-34%	

Sumber: Data primer diolah (2020).

Data diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan asset pada tahun 2019 sebesar 34% sedangkan kenaikan asset pada tahun 2018 hanya sebesar 4%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dibalik pertumbuhan jumlah BPR di Kota Batam, perkembangan dan hasil kinerja perusahaan tidak sebaik yang seharusnya. Hasil tabel 1.1 menunjukkan adanya factor penyebab penurunan

hasil kinerja perusahaan pada Bank BPR di Kota Batam. Permasalahan utama yang menyebabkan penurunan kualitas kinerja perusahaan terletak pada adanya penurunan hasil kinerja dari para karyawannya. Menurut Sutanto (2002), mengendalikan bisnis perusahaan mewakili pekerjaan karyawan, jadi jika pekerja perusahaan memiliki performa kinerja yang baik, maka perusahaan akan memiliki performa yang baik juga. Sebaliknya, jika performa kinerja karyawan berkurang, performa perusahaan juga akan ikut berkurang. Oleh karena itu, perusahaan akan berusaha mempertahankan performa kinerja karyawannya semaksimal mungkin untuk mencapai pekerjaan dan produktivitas yang lebih baik dan dapat beroperasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan untuk memungkinkan perusahaan mempertahankan keeksistensinya. Menurut Thamrin (2014), keberhasilan dan kegagalan suatu bisnis sangat tergantung dari sistem pengelolaan SDM. Atasan memainkan peranan yang sangat menentukan dalam pelaksanaan dan dalam pengawasan sistem pengelolaan SDM. Sistem pengelolaan SDM dapat dikatakan berhasil jika seorang karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja, memiliki perasaan puas dalam setiap jabatan/posisi yang dipercayakan oleh perusahaan/atasan, serta meningkatnya pengetahuan dan pengalaman yang diwujudkan dalam hasil karir yang sukses. Perkembangan Bank BPR tentu tidak luput dari pengelolaan sistem SDM. (Loi *et al.*, 2014) mendefinisikan bahwa karyawan biasanya bergantung pada atasan mereka untuk pengembangan karir dimasa depan. Oleh sebab itu, dalam menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik, diperlukan seorang atasan sebagai sosok pemimpin yang handal dan diberi pelatihan khusus serta diberi dukungan maksimal agar dapat mengemban tugas dan tanggung jawab dalam membimbing karyawan atau anggota timnya secara maksimal.

Penelitian saat ini bertujuan untuk membuat tiga kontribusi penting bagi penelitian yang ada. Pertama, menyelidiki mengapa dukungan supervisor dapat membantu bawahan meningkatkan performa dan promosi terhadap tingkatan karir mereka dengan mengacu pada keterlibatan kerja (*Work Engagement*) sebagai mediator dengan berfokus pada Bank BPR di Kota Batam sebagai objek penelitiannya. Studi penelitian saat ini adalah upaya untuk membongkar kotak hitam antara dukungan atasan (*Supervisory Support*) dengan hasil karir bawahan

(*Career Satisfaction*) dan promosi (*Promotability*). Kedua, mengidentifikasi kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (*Task Proficiency*) dari para karyawan Bank BPR di Kota Batam sebagai hal penting bagi sumber daya individu yang dapat membantu menjelaskan mengapa beberapa karyawan mencapai hasil karir yang lebih baik daripada yang lain. Ketiga, dengan memasukkan keduanya peningkatan karir yang dirasakan karyawan dan penilaian subyektif dari masing-masing karyawan yang mendapatkan promosi dalam karir, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih terintegrasi tentang bagaimana dan kapan dukungan atasan berkaitan erat dengan hasil karir karyawan dan bagaimana hubungan tersebut dibentuk oleh setiap individu karyawan berdasarkan karakteristik mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas, maka perlu dilakukan penelitian guna mengetahui pengaruh dukungan, kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pelatihan, keterlibatan karyawan dalam bekerja dan promosi jabatan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam proses mendapatkan hasil penelitian, akan dibahas mengenai faktor-faktor dukungan yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kedepannya dapat disimpulkan mengenai bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan dari seorang atasan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul penelitian “**Analisis Pengaruh Dukungan Pengawasan Terhadap Hasil Karir dan Promosi pada Bank Perkreditan Rakyat di Batam**”

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ialah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan signifikan positif antara dukungan pengawasan karir terhadap kepuasan karir dan promosi karyawan?
- b. Apakah semakin tinggi tingkat keterlibatan pekerjaan akan memperkuat hubungan signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap kepuasan karir dan promosi karyawan?
- c. Apakah semakin tinggi tingkat kemampuan tugas akan memperkuat hubungan signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap kepuasan karir dan promosi karyawan?

- d. Apakah semakin tinggi tingkat kemampuan tugas akan memperkuat hubungan signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap keterlibatan pekerjaan?
- e. Apakah terdapat hubungan signifikan positif antara dukungan pengawasan karir terhadap keterlibatan pekerjaan?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap kepuasan karir dan promosi karyawan.
- b. Untuk mengetahui keterlibatan pekerjaan yang semakin tinggi pengaruhnya akan memperkuat hubungan signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap kepuasan karir dan promosi karyawan
- c. Untuk mengetahui kemampuan tugas yang semakin tinggi pengaruhnya akan memperkuat hubungan signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap kepuasan karir dan promosi karyawan.
- d. Untuk mengetahui kemampuan tugas yang semakin tinggi pengaruhnya akan memperkuat hubungan signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap keterlibatan pekerjaan.
- e. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara dukungan pengawasan karir terhadap keterlibatan pekerjaan.

1.3.2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

- 1. Manfaat bagi perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada perusahaan untuk mengetahui strategi pengaplikasian kinerja bagi para pemimpinya (diantaranya terdapat manager, supervisor dan leader dalam suatu perusahaan atau organisasi) serta

mengetahui apa saja faktor-faktor yang dihasilkan dari penelitian baik dari internal perusahaan maupun dari masing-masing karyawannya. Dengan demikian perusahaan dapat mengusahakan terciptanya sebuah program yang dapat memaksimalkan kinerja dan kerjasama antara pimpinan dan karyawannya dan juga dapat mengantisipasi munculnya efek negatif serta memperbaiki faktor-faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, produktifitas dapat lebih maksimal dan mampu bersaing dengan lebih baik. Selain itu, diharapkan pula terdapat peningkatan kemampuan dari pimpinan dalam membimbing bawahannya untuk bersama-sama meningkatkan produktifitas dan karir dalam bekerja.

2. Manfaat bagi peneliti

- a. Dapat membantu peneliti dalam memperoleh lebih banyak pengetahuan serta dapat membantu mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan dukungan dan pengawasan dari pemimpin dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawannya, pelatihan yang perlu dilakukan seorang pemimpin, timbal balik dan penghargaan berupa pengupahan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari penelitian yang telah dilakukan dan dikembangkan, penulis berharap hasil penelitian dapat memberi pengetahuan untuk memperluas wawasan mengenai pengaruh dukungan dan pengawasan seorang pimpinan dalam suatu organisasi,
- c. Dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam menyediakan bahan referensi bagi penelitian sejenis.

1.4. Sistematika Pembahasan

Tujuan dari sistematika pembahasan adalah memberikan pengertian mengenai isi yang akan dibahas pada setiap bab. Sistematika pembahasan pada penelitian ini antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, permasalahan, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan topik penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara terperinci mengenai definisi, teori-teori yang ditemukan oleh para peneliti dan hasil dari penelitian terdahulu serta model-model dan hipotesis dari penelitian terdahulu yang mendasari penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini secara khusus menjelaskan secara terperinci mengenai perancangan objek, definisi dari setiap variabel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara terperinci mengenai hasil uji data statistik deskriptif, hasil analisis dari data penelitian yang telah diolah dan pembahasan mengenai model penelitian.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Kesimpulan, keterbatasan dan saran rekomendasi akan dibahas pada bab ini. Seluruh hasil bab ini diambil berdasarkan hasil pembahasan dan keterbatasan yang dihadapi selama melakukan penelitian ini.