

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja di dalam perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan terganggu karena berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja, komitmen, motivasi dan kepemimpinan terhadap bidang yang ditekuninya (Shabbir, 2014). Kinerja dan kepuasan merupakan sikap dan perilaku dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling terkait erat. Kepuasan juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, karir, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Kepuasan dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Shahzad *et al.*, 2008).

Persaingan di industri perbankan di Batam semakin ketat dengan semakin banyaknya bank dan lembaga keuangan yang beroperasi di Batam, baik itu bank devisa nasional dan juga bank BPR yang lebih berskala lokal. Untuk dapat bertahan dan mengembangkan bisnisnya, maka setiap BPR harus bisa mempekerjakan karyawan yang berdedikasi dan mempunyai keterampilan yang tinggi. Agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka Bank Perkreditan Rakyat perlu memperhatikan faktor faktor yang mendukung hal tersebut.

Masih adanya kecenderungan kinerja yang belum maksimal dari bank BPR terutama pada karyawan level menengah ke bawah. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka keluar masuk karyawan di Bank Perkreditan Rakyat

(BPR). Dari 42 BPR yang tercatat di Kepulauan Riau hingga tahun 2013, hampir 70% -nya terdapat di Batam, hal ini dapat membuktikan bahwa persaingan antar BPR di Batam terbilang cukup ketat dibanding daerah lain di Kepulauan Riau.

Adanya persaingan ini membawa BPR di Batam untuk memiliki karyawan-karyawan terbaik dalam menjalankan organisasi.

**Tabel 1.1**  
Tujuh BPR Terbesar di Batam

No	Nama BPR	Jumlah Cabang	Jumlah Karyawan
1	BPR Dana Nusantara	4	115 Orang
2	BPR Barelang Mandiri	3	72 Orang
3	BPR Banda Raya	2	67 Orang
4	BPR Sejahtera Batam	4	67 Orang
5	BPR Dana Makmur	2	52 Orang
6	BPR Syarikat Madani	1	41 Orang
7	BPR Central Kepri	1	40 Orang
Total			454 Orang

**Sumber:** [www.perbarindo.co.id](http://www.perbarindo.co.id) (2015)

Pertumbuhan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di kota Batam cukup pesat dalam beberapa tahun ini dilihat dari banyaknya bank perkreditan rakyat yang baru berdiri maupun yang memulai ekspansi dengan cabang barunya. Dari data yang diperoleh dari Bank Indonesia, kinerja bank perkreditan rakyat di provinsi Kepulauan Riau pada triwulan 1 tahun 2014 meningkat. Jumlah tenaga kerja yang bekerja disektor keuangan ini juga mengalami pertumbuhan. Perkembangan BPR di Batam cukup pesat dimana terdapat 29 BPR dengan sebanyak 991 karyawan ([www.perbarindo.co.id](http://www.perbarindo.co.id)). Berikut ditampilkan tujuh besar BPR yang beroperasi di wilayah kota Batam.

Kinerja perusahaan yang meningkat dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat juga ikut meningkat sehingga pasti akan ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat tersebut meningkat antara lain kepuasan kerja, komitmen kerja, motivasi, dan kepemimpinan dari atasan.

Rekrutmen dan seleksi adalah proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang potensial untuk melamar posisi pekerjaan dalam sebuah organisasi sedangkan seleksi adalah proses dimana penggunaan instrumen tertentu yang sesuai untuk memilih dari sekelompok pelamar yang paling sesuai untuk pekerjaan tersebut dengan mempertimbangkan tujuan manajemen dan persyaratan yang ditentukan (Shahzad *et al.*, 2008).

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. (Tanveer *et al.* 2011).

Shabbir (2014) menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses wajib di mana manajemen perusahaan menilai, mengevaluasi sikap atau kualitas pekerjaan dari sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu dalam sebuah perusahaan. Penilaian kinerja ini diyakini menjadi deskripsi secara sistematis tentang kekuatan dan kelemahan seorang karyawan.

Promosi jabatan merupakan proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi

pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Shabbir, 2014). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Penerapan Praktek Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam”**.

## **1.2 Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *recruitment and selection* terhadap *employee performance*?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *training* terhadap *employee performance*?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *compensation* terhadap *employee performance*?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *performance appraisal* terhadap *employee performance*?
- e. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *promotion practice* terhadap *employee performance*?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara *recruitment and selection* terhadap *employee performance*
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara *training* terhadap *employee performance*
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara *compensation* terhadap *employee performance*
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara *performance appraisal* terhadap *employee performance*
- e. Untuk mengetahui pengaruh antara antara *promotion practice* terhadap *employee performance*

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi manajemen perusahaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR): penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi perusahaan dalam mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berkaitan dengan penerapan praktek sumber daya manusia yang baik dan benar sehingga manajemen BPR mampu mengembangkan kinerja karyawannya.
- b. Bagi akademisi: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### **1.4. Sistematika Pembahasan**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

## **BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

## **BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan yang sudah penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada penelitian dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.