

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa modern ini, bangsa Indonesia menghadapi persaingan dunia yang global dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif dengan memiliki wawasan pengetahuan yang luas agar dapat membantu perusahaan dalam menjalankan suatu usahanya sehingga dapat bersaing dengan sempurna. Sumber daya manusia sangat penting karena merupakan modal dasar yang paling dominan dalam setiap organisasi apabila didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik dan berwawasan kedepan. Khususnya di dalam industri perbankan. Di dalam industri perbankan Indonesia, terus mengalami pasang surut dalam profit yang diterima setiap tahunnya. Sehingga industri perbankan selalu berperan aktif dalam memenangkan suatu persaingan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Salah satunya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan sebuah lembaga perbankan resmi yang diatur dalam Undang-Undang Perbankan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. BPR juga merupakan lembaga yang berfungsi untuk menyalurkan kredit dalam bentuk kredit modal kerja, investasi maupun konsumsi. Dalam kerangka perbankan nasional, seperti tertuang di dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API) dan cetak biru perkembangan BPR, BPR

diharapkan mampu berperan serta dalam mendorong pembangunan sektor usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dengan memberikan akses finansial kepada mereka. Peran BPR juga menjadi semakin penting sejalan dengan program pemerintah untuk mendukung dan mengembangkan UMKM sebagai salah satu tulang punggung perekonomian, oleh karena itu kinerja dan kesehatan BPR menjadi sangat penting untuk menjaga kesehatan sektor perbankan, yang berpengaruh pada pertumbuhan sektor UMKM. (www.bi.go.id).

Dalam beberapa tahun terakhir jumlah Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) mengalami penurunan, namun kredit yang dibukukan terus bertumbuh. Berdasarkan catatan kantor Otorisasi Jasa Keuangan (OJK) hingga April 2014 jumlah BPR konvensional yang ada di seluruh Indonesia tercatat 1.635 yang tersebar di 33 propinsi di Indonesia. Pulau Batam termasuk provinsi Kepulauan Riau, dimana sesuai laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Januari 2014 tercatat terdapat 27 unit Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) tersebar di Batam. (<http://www.ojk.go.id/apps.php?i=mbs>).

Adapun grafik pertumbuhan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) yang ada di Kepulauan Riau berdasarkan kantor data dari Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terlihat pada gambar 1.1

Gambar 1.1
Grafik Peningkatan Perusahaan BPR di Batam



Sumber: OJK (2015)

Adapun tabel pertumbuhan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) yang ada di Kepulauan Riau berdasarkan kantor data dari Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Tabel Jumlah Perusahaan BPR di Batam Tahun (2011-2015)

Tahun	Kantor Pusat	Kantor Cabang	Total Perusahaan	Persentase kenaikan
2011	27	12	39	2.6 %
2012	27	13	40	5.0 %
2013	27	15	42	2.4 %
2014	27	16	43	-
2015	27	16	43	-

Sumber: OJK (2015)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa BPR di Batam memiliki kenaikan jumlah kantor cabang pada tahun 2011 mengalami peningkatan sebesar 2.6 %, kemudian di tahun 2012 juga mengalami peningkatan yang cukup tinggi sebesar 5 %, di tahun 2013 mengalami peningkatan lagi namun tidak terlalu tinggi di bandingkan tahun 2013 yaitu sebesar 2.4 %, dan pada tahun 2014 dan 2015 tidak mengalami peningkatan pada jumlah perusahaan, oleh sebab itu setiap tahun rata-rata mengalami peningkatan sebesar 2%. Sedangkan pada grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2011 jumlah perusahaan BPR di Batam sebanyak 39 perusahaan dan hingga tahun 2015 jumlah perusahaan BPR di Batam mengalami peningkatan sebanyak 4 perusahaan yaitu menjadi 43 perusahaan.

Adapun tabel total Asset terbesar 5 Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) per Januari 2014 yang ada di kecamatan lubuk baja berdasarkan kantor data dari Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terlihat pada gambar 1.2

Tabel 1.2

Tabel Total Asset terbesar 7 Perusahaan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) per Januari 2014 di Kecamatan Lubuk Baja Batam

Nama BPR	Jumlah Asset	Tahun Berdiri
BPR Dana Nusantara	506,250,058	2002
BPR Dana Nagoya	130,300,980	2006
BPR Majesty Golden Raya	138,299,541	2007
BPR Kintamas Mitra Dana	161,516,314	2005
BPR Danamas Simpan Pinjam	140,005,959	2006
BPR Agra Dhana	145,090,487	2002
BPR LSE Manggala	139,637,153	2007

Pertumbuhan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Batam sangat berkembang dan sudah memiliki kantor cabang dalam membantu melakukan transaksi. Hingga saat ini perkembangan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) mencapai aset 2.2 Triliun khususnya dipulau Batam ini. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dibidang jasa khususnya di perbankan memerlukan sumber daya manusia yang potensial, bertanggung jawab dan memiliki kinerja kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam dunia perbankan, karyawan harus tetap profesional dalam pekerjaannya untuk menciptakan hasil yang maksimal dan dapat memuaskan perusahaan maupun konsumen.

Ukuran perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan, khususnya perusahaan di sektor keuangan seperti BPR. Penelitian menunjukkan bahwa semakin besar ukuran perusahaan akan semakin baik juga kinerja keuangannya. Selain itu, ukuran perusahaan juga mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Jumlah asset merupakan salah satu indikator dalam ukuran perusahaan.

Selain faktor ukuran perusahaan, faktor sumber daya manusia juga ikut berperan penting di dalam sebuah perusahaan di sektor keuangan seperti BPR. Jika suatu BPR memiliki sumber daya manusia yang pengalaman dan pengetahuan yang memadai, maka BPR tersebut akan lebih mudah untuk bertahan dan bersaing.

Mendapatkan dana dan menyalurkan kredit kepada debitur merupakan salah satu faktor agar sebuah BPR dapat bertahan dan berkembang . Di dalam dunia perkreditan khususnya BPR, marketing di sebuah BPR dituntut untuk lebih mengenal nasabah-nasabah yang mengajukan kredit di BPR tersebut sehingga dapat mengasumsikan pendapatan dan pengeluaran calon debitur setelah menjadi debitur di BPR tersebut, sang debitur masih akan terus melakukan pembayarannya dengan lancar.

Setiap karyawan akan menemukan masalah yang belum pernah dihadapi sebelumnya, baik *Marketing Lending* , *Marketing Funding*, *Teller*, *Customer Service* dan juga *Admin Officer*. Karena di dalam suatu perusahaan, permasalahan yang dihadapi dan solusi yang diberikan tentunya akan berbeda-beda. Apabila *Knowledge Sharing* tidak diterapkan, perusahaan akan menghadapi berbagai permasalahan

seperti tidak imbangnya pencapaian target, tidak dapat memproses pinjaman kredit ataupun penempatan dana (deposito) dengan cepat dan tepat sehingga akan menimbulkan minimnya profit yang akan didapatkan oleh perusahaan, kurangnya minat nasabah untuk menempatkan dana dan juga proses penempatan dokumen yang kurang efisien. Tujuan penelitian ini sangat penting pada setiap posisi dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada *Knowledge Sharing* pada perusahaan tersebut.

Peran *Teller* dan *Customer Service* juga tidak kalah pentingnya di BPR. Pelayanan yang baik kepada nasabah juga ikut berperan penting dalam menarik lebih banyak nasabah untuk menabung di BPR tersebut. Pelayanan tersebut berupa melayani nasabah dengan ramah dan menawarkan produk yang sesuai dengan kebutuhan nasabah. Kas suku bunga setiap BPR saling bersaing, sehingga pelayanan yang baik merupakan kunci utama untuk menarik hati nasabah untuk menabung di BPR. Sehingga *Teller* dan *Customer Service* juga wajib menerapkan *knowledge sharing* dalam hal bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

Tugas dari *Admin Officer* adalah mengumpulkan data nasabah yang mengajukan kredit dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*, apabila nasabah telah mengajukan kredit dan disetujui, maka dokumen asli berupa sertifikat rumah dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) wajib disimpan di brankas oleh *Admin Officer*. Namun, penataan dan penyimpanan dokumen dan data membutuhkan keahlian khusus, sehingga *knowledge sharing* juga ikut berperan penting pada bagian *Admin Officer*.

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu sumber daya yang sangat erat berhubungan dengan sumber daya manusia yang merupakan aset dan modal intelektual terpenting organisasi. Namun, semakin berkembangnya kompleksitas manajemen, dinamika internal dan eksternal organisasi, metode manajemen, dan teknologi informasi organisasi seringkali lupa dan tidak menyadari bahwa aset sumber daya manusia perlu dikelola guna menyikapi kondisi tersebut semakin penting. Karyawan selain memiliki ketrampilan kerja tentunya harus memiliki *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* ini merupakan bagian proses suatu organisasi yang memegang peranan penting, karena bersifat fundamental yang mampu menggenerasi terhadap ide baru dan perkembangan suatu kesempatan usaha baru melalui sosialisasi dan proses pelatihan atas pengetahuan pekerja. Untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatur *Knowledge sharing* dan melintasi organisasi ini merupakan salah satu tantangan yang besar yang perlu dihadapi oleh suatu organisasi pada waktu yang bersamaan. Penerapan *Knowledge Sharing* juga perlu diterapkan pada posisi marketing di BPR. Mengingat semua karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan perbankan seperti BPR. Apabila penerapan *Knowledge Sharing* dilakukan secara maksimal, maka kinerja perusahaan tersebut akan meningkat dan akan menarik minat nasabah untuk menempatkan dana dan mengajukan kredit pada BPR tersebut. *Marketing* akan terus mencapai target, *teller* dan *customer service* akan menarik nasabah untuk menempatkan dana dimana tentunya akan meningkatkan profit perusahaan dan asset pun akan bertambah dan tentunya akan dibuka kantor cabang dan diperluasnya relasi perusahaan.

Hal tersebut akan menciptakan citra yang baik bagi perusahaan dan masyarakat akan lebih percaya terhadap BPR tersebut dan otomatis tidak akan ragu untuk mengajukan pinjaman kredit ataupun menempatkan dana deposito di BPR tersebut. Sehingga perlu penerapan *Knowledge Sharing* yang tepat di BPR.

Keutamaan pengetahuan (*knowledge*) dalam organisasi saat ini telah diwujudkan dalam beberapa langkah strategis yang berbasis pada pengembangan dan pengaliran dalam organisasi. Demikian pula halnya dengan organisasi, karena manusia adalah unit terkecil dari sebuah organisasi, dan ternyata pengetahuan yang dimiliki oleh manusia tidak ada yang persis sama maka kombinasi pengetahuan manusia yang ada di dalam organisasi akan menghasilkan pengetahuan organisasi yang berbeda. Apalagi bila dikombinasikan pula dengan pengetahuan-pengetahuan lain yang ada di luar organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Sumber Daya Manusia sebagai tugas akhir dengan judul “ Faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* di Industri Perbankan BPR di Batam”.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *trust* dengan *knowledge sharing* ?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *personality* dengan *knowledge sharing* ?

- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *awareness* dengan *knowledge sharing* ?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *organizational rewards* dengan *knowledge sharing* ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara *trust* dengan *knowledge sharing*
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara *personality* dengan *knowledge sharing*
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara *awareness* dengan *knowledge sharing*
- d. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara *organizational rewards* dengan *knowledge sharing*

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan, *Manager*, atau *Human Resource Departemen*, (HRD) bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia

beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

- b. Bagi pihak akademik atau pembaca, bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan untuk meningkatkan pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang dapat di bangku perkuliahaan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini diatur sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan uraian mengenai latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan dan sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dibahas mengenai penelitian terdahulu, tinjauan teoritis yang menjelaskan pengertian dari teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan rancangan penelitian, objek yang akan diteliti, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai analisis data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, mulai dari deskripsi objek penelitian, uji atas kualitas data, uji distribusi data, hasil penelitian, pembahasan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, serta keterbatasan dalam penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang akan didapatkan melalui penelitian yang telah dilakukan, yang diambil dari analisis dan pembahasan penelitian, keterbatasan yang dihadapi serta sumbangan pikiran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dan bagi penelitian dikemudian hari.