

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri perbankan dalam negeri selama ini telah menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. Namun demikian dalam rangka membangun industri perbankan di tanah air yang kuat, perbankan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut terutama berasal dari meningkatnya kebutuhan produk dan layanan perbankan yang dibutuhkan nasabah dan persaingan yang makin ketat sehingga margin keuntungan khususnya dari pendapatan bunga makin menurun ([www.infobanknews.com](http://www.infobanknews.com)).

Perkembangan usaha perbankan di Batam belakangan ini semakin maju terbukti dengan semakin banyaknya dibuka kantor cabang dari bank nasional demikian pula dengan Bank Perkreditan rakyat (BPR) yang semakin subur tumbuh di Batam. Semakin ketatnya persaingan dibidang industri perbankan maka semakin dibutuhkan adanya karyawan yang berkomitmen kerja yang tinggi agar badan usaha tetap eksis. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Karena beberapa hal diatas maka Bank Perkreditan rakyat (BPR) membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat dalam melayani nasabah agar mampu bersaing dengan bank-bank lain yang juga terus bertumbuh. Untuk dapat bersaing dengan BPR lain dan juga bank devisa

nasioanal baik yang BUMN dan swasta maka BPR memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo) mencatat kinerja industri Bank Perkreditan Rakyat (BPR) semakin menunjukkan pertumbuhan yang membaik dengan berkualitasnya sejumlah indikator keuangan dalam beberapa tahun belakangan. Kualitas kinerja yang membaik tersebut tercermin dari penurunan *non performing loan* (NPL) atau rasio kredit bermasalah menjadi 5,34% pada tahun ini, jumlah itu terus mengalami penurunan sejak 2008 ([www.perbarindo.com](http://www.perbarindo.com)).

Di Batam terdapat sebanyak 29 Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan jumlah karyawan sekitar 950 orang. Beberapa BPR terbesar berdasarkan jumlah karyawan ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
10 Besar BPR di Batam Berdasarkan Jumlah Karyawan

No.	Nama Bank	Jumlah Pegawai
1	PT. BPR Dana Nusantara	115
2	PT. BPR Bareleng Mandiri	72
3	PT. BPR Sejahtera Batam	67
4	PT. BPR Banda Raya	67
5	PT. BPR Dana Makmur	52
6	PT. BPR Dana Nagoya	47
7	PT. BPRS Syarikat Madani	41
8	PT. BPR Central Kepri	40
9	PT. BPR Dana Mas	37
10	PT. BPR Majesty Golden Raya	32
	Jumlah Karyawan	570

**Sumber :** Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo), (2015)

Menurut Khan *et al.*, (2010) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Jie *et al.*, (2013) adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Dalam mengelola organisasi sebenarnya adalah mengelola berbagai ragam, sikap, dan kemampuan manusia agar mereka bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan. Namun di dalam pelaksanaannya selalu ada kemungkinan terjadinya benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja tidak optimal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dan program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Parvin *et al.* (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran penting pada kinerja karyawan, bila karyawan menjadi stres di tempat kerja, maka karyawan memiliki potensi tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan lambat dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan bisa terpengaruh oleh tugas yang diberikan pada mereka dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki lingkungan yang baik, karyawan bisa menerapkan energi dan perhatian penuh untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya.

Lim *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan

pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Ahmad *et al.*, (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan tempatnya bekerja.

Khan *et al.*, (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Berdasarkan uraian pada pembahasan diatas dan kondisi ketenaga kerjaan terutama di bidang industri perbankan nasional dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di kota Batam, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul '**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam**'.

## **1.2. Permasalahan Penelitian**

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

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR): penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) atau perusahaan lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi akademisi: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan 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 kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 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 : ANALISIS 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.