

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memiliki peranan sangat penting dalam pertumbuhan perekonomian nasional. Peran tersebut diwujudkan dalam fungsi utamanya sebagai lembaga intermediasi antara debitur dan kreditur. Meningkatnya arus peredaran uang di dalam negeri menjadikan sektor perbankan sebagai sektor yang paling strategis dalam perdagangan dan pembangunan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat (www.ojk.go.id).

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan terdapat dua jenis Bank yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat atau sering disebut BPR. BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan Bank Umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian. Adapun kegiatan usaha BPR antara lain menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan, memberikan kredit, menyediakan

pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia kemudian menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI) (www.ojk.go.id).

Bank Perkreditan Rakyat memiliki peranan yang besar dalam memajukan perekonomian daerah. Fungsi intermediasi BPR yang ditandai dengan tingginya *Loan to Deposito Ratio* (LDR) yang rata-rata mencapai lebih dari 80% membuktikan peranan nyata BPR bagi perkembangan ekonomi daerah. Ini berarti sebagian besar dana yang berhasil dihimpun oleh BPR telah disalurkan kembali kepada masyarakat sekitarnya yang membutuhkan dana untuk berbagai keperluan. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan, kinerja yang dihasilkan industri BPR pada tahun 2013 membukukan laba sebesar 2,661 Triliun Rupiah dengan rasio *Return on Equity* sebesar 30,71% dan *Return on Assets* sebesar 3,31% (www.kompasiana.com).

Salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang terdapat di Kabupaten Banyumas yaitu PT BPR BKK Purwokerto. PT BPR BKK Purwokerto sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan memiliki tujuan membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Dalam sebuah perusahaan seperti PT BPR BKK Purwokerto, sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama roda kehidupan perusahaan dan tulang punggung dari

sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Untuk mendukung tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti memiliki wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi serta keterampilan yang memadai.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Triastuti (2018) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan terutama di bidang perbankan yang sangat mengutamakan pelayanan karena kenyamanan nasabah menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan nasabah dan kepuasan nasabah merupakan kunci untuk mempertahankan hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan nasabah. Pegawai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan sering pula menimbulkan masalah, hal ini disebabkan setiap manusia memiliki tingkat kebutuhan, latar belakang sosial dan masalah yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT BPR BKK Purwokerto terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain masih ada indikasi bahwa kinerja pegawai belum maksimal seperti masih adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka dari itu permasalahan ini perlu diperbaiki dan kinerja pegawai perlu ditingkatkan. Penelitian tentang kinerja pegawai masih jarang dilakukan di PT BPR BKK Purwokerto khususnya

berhubungan dengan variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir. Padahal penelitian ini penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Menurut Wibowo dalam Pramularso (2018) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT BPR BKK Purwokerto terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi pegawai antara lain masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menguasai pengetahuan mengenai produk-produk yang ditawarkan perusahaan, kemudian pada saat pegawai memasukan data kredit masih sering terjadi kesalahan sehingga harus direvisi berulang-ulang dan memakan waktu yang lama dalam laporan keuangan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017), Ainanur dan Tirtayas (2018), Esthi dan savhira (2019), Bukhari dan Pasaribu (2019), Mardiyah dan Purba (2019) menyatakan bahwa kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Wondal (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk menjawab isu yang ada maka penelitian ini akan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Rahayuningsih (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi juga sangat penting dalam sistem kerja pegawai karena dengan adanya kompensasi yang baik maka pegawai akan bekerja dengan baik dan kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nooh (2017), Roring (2017), Inova dan Jayanti (2019), Suprihatin (2018) dan Hoke (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Tahuna (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk menjawab isu yang ada

maka penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karir. Menurut Handoko dalam Mulyadi (2018) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk naik ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Pengembangan karir sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih menyesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia yang sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT BPR BKK Purwokerto terdapat fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir. PT BPR BKK Purwokerto terdiri dari beberapa tingkatan pengembangan karir antara lain Staf, Kasir, Administrasi kredit, Kepala seksi dan Kepala bagian. Pengembangan karir dalam perusahaan ini awalnya selalu berada pada bagian Staf dan bagian selanjutnya akan meningkat sesuai dengan prestasi yang dimiliki. Umumnya dalam jangka waktu 5 tahun pegawai sudah naik pada golongan selanjutnya, namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang telah bekerja selama 8 tahun tetapi masih berada pada tingkatan yang sama.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryandani (2016), Irwan (2017), Suryantiko dan Lumintang (2018), Pertiwi (2019) dan Syitah dan Nasir (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Shaputra dan Hendriani (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk menjawab isu yang ada maka penelitian ini akan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT BPR BKK Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Rahayuningsih (2017) dengan model Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang. Penelitian tersebut dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan dan ekspor ikan tilapia dimana penelitian tersebut menghasilkan nilai R^2 sebesar 83,7%. Maksud penelitian ini adalah menguji kembali variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang telah terbukti berpengaruh pada penelitian sebelumnya dengan mengambil objek yang berbeda yaitu di PT BPR BKK Purwokerto yang bergerak di bidang perbankan dan penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan**

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT BPR BKK Purwokerto”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian, untuk memudahkan pembahasan perlu adanya batasan masalah agar tujuan dari penelitian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini variabel independennya dibatasi pada kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir.
2. Penelitian ini variabel dependennya dibatasi pada variabel kinerja pegawai.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto.
2. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto.
3. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto.
4. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dalam memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan bahan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan PT BPR BKK Purwokerto mengetahui bagaimana kinerja pegawainya sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh peneliti selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan syarat lulus Sarjana Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

