

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia mengalami perkembangan yang pesat dan sangat mempengaruhi dunia bisnis bahkan kehidupan manusia. Revolusi industry 4.0 membuka peluang yang sangat luas bagi siapapun yang ingin maju untuk bersaing. Teknologi informasi yang semakin mudah terakses hingga ke seluruh pelosok menyebabkan semua orang dapat terhubung didalam sebuah jaringan social. Informasi yang sangat mudah diakses hingga saat ini menyediakan manfaat yang besar untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun perekonomian. Revolusi industry generasi 4.0 tidak hanya menyediakan peluang, akan tetapi tantangan bagi generasi milineal. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pemicu revolusi industry juga diikuti dengan implikasi lain seperti adanya pengangguran, kompetisi antara manusia dengan mesin, dan tuntutan kompetensi yang semakin tinggi. Perusahaan yang berhasil atau menang adalah perusahaan yang berdaya saing (kompetitif), efisien dan efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu melahirkan tenaga-tenaga kerja yang terampil untuk menuju industry 4.0.

PD BPR Bank Jombang sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang sektor keuangan, dalam menjalankan usahanya diatur dalam perundang-undangan yaitu UU Nomor 7 Tahun 1992

yang kemudian diperbarui dalam UU Nomor 10 Tahun 1998 bahwa Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang menyalurkan dana dari masyarakat atau pihak ketiga yang berupa deposito dan tabungan (deposito umum, deposito ekstra, simpati, sinarmas, dan simpelmas) serta menyalurkan dana dalam bentuk kredit umum, kredit pegawai, kredit program dan kredit pasar.

Secara konseptual menurut peneliti kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang untuk suatu perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) Kinerja berasal dari bahasa Inggris “performance” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu : kompensasi, system atau prosedur, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi dan motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja

karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di PD BPR Bank Jombang, bahwa kinerja karyawan bagian Account Officer selama tiga bulan terakhir ini yaitu : bulan Januari, Februari sampai dengan Maret 2019 dapat dikatakan rendah dalam artian belum mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. PD. BPR Bank Jombang ini memiliki 1 kantor pusat yang berada di Jombang Kota, memiliki 3 kantor cabang yaitu di Kantor Cabang Ploso, Kantor Cabang Mojoagung dan Kantor Cabang Ngoro.

Untuk mengetahui target pencapaian realisasi kredit karyawan bagian Account Officer pada PD BPR Bank Jombang dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target Pencapaian Realisasi Kredit Account Officer

PD BPR Bank Jombang

Bulan Januari-Maret 2019

Dalam ribuan (000)

| No | Kantor Cabang | Target | Realisasi | | | | | | Rata-Rata (%) |
|---------------|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|---------------|
| | | | Jan | (%) | Feb | (%) | Mar | (%) | |
| 1. | Utama | 2.100.000 | 1.723.000 | 82% | 1.782.200 | 85% | 1.947.700 | 92,7% | 86,6% |
| 2. | Ploso | 3.900.000 | 2.062.000 | 53% | 2.946.750 | 75,6% | 3.189.050 | 81,8% | 70,1% |
| 3. | Mojoagung | 3.900.000 | 2.353.750 | 60,4% | 2.716.000 | 69,6% | 2.865.900 | 73,5% | 67,8% |
| 4. | Ngoro | 2.100.000 | 1.059.250 | 50,4% | 1.166.450 | 55,5% | 2.023.650 | 96,4% | 67,4% |
| Rerata | | | | | | | | | 73% |

Sumber : PD BPR Bank Jombang , diolah 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwa :

Pencapaian target rata-rata hanya = 73%, artinya masing-masing Kantor Cabang tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan. Capaian tertinggi hanya di Kantor Cabang Utama yaitu = 86,6% an capaian terendah ada pada Kantor Cabang Ngoro yaitu = 67,4%. Berdasarkan data diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa, realisasi pencapaian target kredit yang dilakukan oleh karyawan bagian Account Officer pada PD. BPR Bank Jombang masih belum mampu mencapai target, hal ini ditandai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau kinerja masih rendah. Artinya, diduga rendahnya kinerja karyawan bagian Account Officer pada PD. BPR Bank Jombang karena adanya faktor kompetensi dan kompensasi.

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sebuah sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison dkk (2017) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

Dari hasil interview dengan pihak Account Officer, dapat diketahui bahwa karyawan dibagian Account Officer mempunyai kompetensi yang berbeda dalam keunggulan dan kelemahan yang dimiliki, ditandai dengan Pengetahuan dalam bidang pemasaran yang dirasa kurang dikuasai hal ini dibuktikan dengan karyawan bagian Account Officer dalam pencapaian target kredit ada yang sudah mencapai target dan ada yang belum mencapai target. Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Sikula dalam Hasibuan (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun non financial atas kinerja yang telah dicapai. Informasi dari hasil interview dengan pihak Account Officer, dimana karyawan bagian Account Officer berpendapat bahwa mereka sedikit merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan PD. BPR Bank Jombang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari uraian diatas peneliti ingin membuktikan apakah kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Unit Analisis Petugas Account Officer pada PD. BPR Bank Jombang”*.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Account Officer ada PD. BPR Bank Jombang?

1.2.2 Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Account Officer ada PD. BPR Bank Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian Account Officer ada PD. BPR Bank Jombang.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian Account Officer ada PD. BPR Bank Jombang.

1.4 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan kontrak unit analisis Account Officer dan bukan keseluruhan karyawan. Melalui penelitian ini, digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan kontrak unit analisis Account Officer yang mengalami fluktuatif (naik turun) atau bahkan cenderung rendah. Pada variable Kompensasi disini peneliti menggunakan kompensasi langsung dan tidak langsung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi semua pihak dalam bidang sumber daya manusia yang ingin mempelajari mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan PD. BPR Bank Jombang dalam mengelola kinerja karyawan melalui kompetensi dan kompensasi yang dimiliki oleh karyawan.

2. Bagi Akademis

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi pembelajaran untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada STIE PGRI Dewantara Jombang.

3. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dalam bidang yang serupa pada perusahaan PD. BPR bank Jombang.