

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

PT. BPR Dana Nagoya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan berperan melayani dan memberikan kepuasan jasa perbankan kepada nasabah, sehingga kinerja setiap pegawai saat pemberian pelayanan serta dapat kerja sesuai standar organisasi sangat penting sebab kepuasan nasabah menjadi hal yang penting untuk organisasi.

PT BPR Dana Nagoya didirikan pada tahun 2006 dan tentunya sudah dikenal oleh banyak masyarakat di kota Batam. Kantor pusat PT BPR Dana Nagoya berdomisili di Komplek Nagoya Newton Blok F No. 1-2, Lubuk Baja, Batam. Kemudian dalam mendapatkan pangsa pasar yang makin luas, perusahaan menggapai dengan cara pembukaan kantor cabang pertama dimana sudah berdiri sejak tahun 2010 kemudian kembali membuka kantor cabang kedua dimana sudah berdiri sejak tahun 2014. PT BPR Dana Nagoya mempunyai visi yaitu “Jadi BPR sehat yang luas disertai kualitas baik dengan pemberian layanan optimal dan efisien”.

Hasil kinerja pegawai bisa diketahui melalui hasil kerja yang telah dibuat sebab kemajuan sebuah organisasi terpengaruh dari kinerja pegawai. Sebagai contoh hal yang ada pada pegawai di PT BPR Dana Nagoya terdapat penurunan penempatan deposito dan pemberian kredit. Untuk mengetahui data terkait dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Nominal Pemberian Kredit dan Deposito Periode 5 Tahun Terakhir
Dalam ribuan (Rp)

No.	Tahun	Kredit	Deposito
1	2015	152.269.004	169.619.966
2	2016	125.544.438	167.443.969
3	2017	117.757.699	171.217.954
4	2018	114.401.844	145.713.595
5	2019	174.593.581	184.632.308

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel tersebut memperlihatkan turunnya dari tahun ke tahun akan pemberian kredit dan penempatan deposito. Pada tahun 2019, PT BPR Dana Nagoya melakukan promosi besar-besaran dengan meluncurkan bunga promo kredit sebesar 7,5% sehingga terjadi kenaikan pencapaian kredit. Sementara itu, bunga LPS untuk penempatan deposito juga mengalami kenaikan hingga 9,5% sehingga penempatan deposito juga mengalami kenaikan.

Baik buruknya kinerja karyawan terjadi oleh karena beberapa faktor seperti motivasi karyawan, kompetensi, lingkungan bekerja, disiplin dan seterusnya. Jika ditinjau melalui penelitian sebelumnya didapat segala cara yang bisa diterapkan oleh organisasi dalam memperbaiki kinerja, antara lain dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi sehingga topik pada penelitian ini ialah dampak motivasi dan kompetensi pada kinerja karyawan.

Motivasi ialah poin wajib guna meningkatnya sebuah kerja secara efektif. Individu yang bermotivasi baik dalam bekerja, mereka dapat berjuang seoptimal mungkin pada pekerjaan agar bisa mencapai tujuan yang baik. Hal ini dikuatkan oleh

hasil penelitian Tini Supartini (2017) yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel motivasi dalam menentukan kinerja karyawan (Supartini, 2017: 66). Peneliti lainnya yaitu Patmawati & Realize (2018) menjelaskan bahwasanya variabel motivasi dan disiplin memberikan pengaruh parsial pada kinerja karyawan (Patmawati & Realize, 2018: 132).

Permasalahan PT BPR Dana Nagoya tidak jauh berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa bentuk motivasi untuk para karyawan PT BPR Dana Nagoya cenderung monoton bahkan menurun. Kegiatan *training*/pelatihan yang diadakan lebih banyak dihadiri oleh karyawan dengan jabatan tertentu dan atau karyawan baru dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bergabung di PT BPR Dana Nagoya. Selain itu, pemberian motivasi dalam bentuk kegiatan rekreasi juga semakin berkurang dari tahun ke tahun bahkan sudah tidak diadakan.

Bentuk motivasi dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar semakin bagus dalam pencapaian harapan organisasi. Organisasi sebelumnya telah terdapat motivasi dalam bentuk penghargaan berupa pemberian insentif pencapaian dan mereferensikan nasabah namun nominalnya sedikit sehingga kurang menarik minat motivasi. Adapun bentuk penghargaan berupa pemberian insentif dan jumlah karyawan yang menerima bisa ditemukan pada tabel dibawah:

Tabel 1.2 Penghargaan (Insentif) Bagi Pencapaian dan Mereferensikan Kredit

No.	Plafond	Insentif
1	Rp 50 Juta s.d Rp 300 Juta	Rp 300.000,-
2	Rp 300 Juta s.d Rp 500 Juta	Rp 500.000,-
3	Rp 500 Juta s.d Rp 1 Milyar	Rp 1.000.000,-
4	Rp 1 Milyar s.d Rp 2 Milyar	Rp 1.500.000,-
5	Rp 2 Milyar s.d Rp 3 Milyar	Rp 2.000.000,-
6	>Rp 3 Milyar	Rp 3.000.000,-

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel 1.3 Penghargaan (Insentif) Bagi Back Office

No.	Plafond	Insentif	Keterangan			
			Legal 40%	Admin 30%	Appraisal 20%	Kabag 10%
1	Rp 50 juta s.d Rp 300 juta	Rp 150.000,-	Rp 60.000,-	Rp 45.000,-	Rp 30.000,-	Rp 15.000,-
2	Rp 300 juta s.d Rp 500 juta	Rp 250.000,-	Rp 100.000,-	Rp 75.000,-	Rp 50.000,-	Rp 25.000,-
3	Rp 500 juta s.d Rp 1 Milyar	Rp 500.000,-	Rp 200.000,-	Rp 150.000,-	Rp 100.000,-	Rp 50.000,-
4	Rp 1 Milyar s.d Rp 2Milyar	Rp 750.000,-	Rp 300.000,-	Rp 225.000,-	Rp 150.000,-	Rp 75.000,-
5	Rp 2 Milyar s.d Rp 3Milyar	Rp 1.000.000,-	Rp 400.000,-	Rp 300.000,-	Rp 200.000,-	Rp 100.000,-

6	>Rp 3 Milyar	Rp 1.500.000,-	Rp 600.000,-	Rp 450.000,-	Rp 300.000,-	Rp 150.000,-
---	--------------	----------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel 1.4 Penghargaan (Insentif) Bagi Analis Kredit

No.	Plafond	Insentif	Keterangan	
			Analisis 70%	PE Analisis 30%
1	Rp 50 Juta s.d Rp 300 Juta	Rp 100.000,-	Rp 70.000,-	Rp 30.000,-
2	Rp 300 Juta s.d Rp 500 Juta	Rp 150.000,-	Rp 105.000,-	Rp 45.000,-
3	Rp 500 Juta s.d Rp 1 Milyar	Rp 300.000,-	Rp 210.000,-	Rp 90.000,-
4	Rp 1 Milyar s.d Rp 2 Milyar	Rp 450.000,-	Rp 315.000,-	Rp 135.000,-
5	Rp 2 Milyar s.d Rp 3 Milyar	Rp 600.000,-	Rp 420.000,-	Rp 180.000,-
6	>Rp 3 Milyar	Rp 900.000,-	Rp 630.000,-	Rp 270.000,-

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel 1.5 Jumlah Karyawan yang Menerima Insentif Per Triwulan Periode 2019

No.	Bulan	Jumlah Karyawan
1	Maret	43
2	Juni	38
3	September	24
4	Desember	29

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Dari penjabaran beberapa tabel diatas, dapat dilihat nominal bentuk penghargaan (insentif) yang diberikan dan jumlah karyawan yang menerima semakin sedikit sehingga isu tersebut membuat peneliti ingin meneliti bahwa ada/tidaknya hubungan antar motivasi yang diberikan pada kinerja karyawan.

Sebab lainnya yang tak lazim dikaitkan dengan kinerja pegawai ialah kompetensi. Seorang karyawan jika memiliki kompetensi yang baik dalam bidang pekerjaannya masing-masing bisa menghasilkan kinerja yang bagus. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Fauzan & Purwaningdyah (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Fauzan & Purwaningdyah, 2018: 235).

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan PT BPR Dana Nagoya masih belum kompeten dalam hal kerja yang bisa diperhatikan melalui pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap karyawan dalam bekerja. Salah satu penyebabnya adalah penempatan beberapa pegawai dalam jabatan yang belum tepat. Terdapat karyawan diberikan posisi yang tidak dicocokkan dengan gelar formal yang dimiliki. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang Diploma Ahli Media Teknik dan Elektro diposisikan Marketing, kemudian gelar Ekonomi diposisikan di Legal.

Perusahaan PT BPR Dana Nagoya sudah berdiri cukup lama namun karyawan masih belum sepenuhnya mengetahui dan memahami beberapa kebijakan yang dimiliki perusahaan khususnya terkait dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut dinilai penting sebab karyawan yang bekerja di bank harus sepenuhnya berdasarkan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan

bersama dalam bekerja. Selain itu sedikitnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan turut menjadi salah satu faktor rendahnya kompetensi karyawan dalam bekerja.

Kinerja pegawai termasuk perihal penting untuk diawasi sebab terdapat kaitan pada produktivitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan pencapaian yang diperoleh perusahaan sehingga berdampak kepada majunya sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan. Usaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja dan kompetensi karyawan itu sendiri dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh motivasi dan kompetensi dengan membahas tema berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Nagoya”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut hal yang dideskripsikan sebagai masalah yaitu:

1. Kurangnya motivasi karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan (insentif).
2. Rendahnya pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap pada kompetensi karyawan.
3. Kinerja karyawan belum optimal sehingga pencapaian terus menurun.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini terdapat pada pengkajian sebagai berikut:

1. Dua variabel independen pada penelitian ini ialah Motivasi (X1) dibatasi dalam hal pemberian penghargaan (insentif), Kompetensi (X2) dibatasi dalam hal pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap.
2. Satu variabel terikat pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y) dibatasi dalam hal hasil pencapaian kerja.
3. Penelitian ini ialah studi sumber daya manusia pada PT BPR Dana Nagoya.
4. Responden terdiri dari pegawai pada PT BPR Dana Nagoya.

1.4. Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Ada/tidaknya pengaruh motivasi pada peningkatan kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya?
2. Ada/tidaknya pengaruh kompetensi pada peningkatan kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya?
3. Apakah motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT BPR Dana Nagoya?

1.5. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

3. Pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bukti empiris dan memberikan penambahan ilmu pendidikan pada penelitian dimasa yang akan datang, khususnya dibidang SDM yang berhubungan terkait pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk memperbanyak informasi ilmu manajemen sumber daya manusia serta mengasah peneliti untuk bisa menuangkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk objek evaluasi dalam mengambil keputusan yang bijaksana dimasa mendatang, untuk menyampaikan tambahan informasi dan masukan serta saran yang berguna kepada Universitas Putera Batam khususnya terkait fakultas bidang ilmu sosial dan humoniora.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian menjadi referensi guna mengembangkan kinerja karyawan kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti materi kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa dipakai menjadi masukan saran dan informasi terhadap pihak perusahaan agar memahami aspek-aspek yang dapat memengaruhi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan bisa menemukan upaya atau solusi dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.