

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha untuk mencapai satu tujuan, suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Bedasarkan pihak perusahaan (Bank) perlu mengelola segenap sumber daya yang memiliki secara optimal untuk menunjang aktifitas pelayanan yang diberikan yang meliputi fasilitas, peralatan, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam pembangunan Indonesia, pemanfaatan sumber daya tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana kuantitas, namun yang lebih penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional.

Dalam bekerja, perusahaan harus bisa mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Apabila perusahaan bisa menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, maka hal tersebut akan menunjang kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan. Sebab, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas

atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Perusahaan (Bank) jika ingin tetap hidup dan bertahan lama harus mampu menciptakan kondisi yang membawa para karyawannya untuk dapat memperbaiki *performance* kerja, sehingga tujuan bank dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sasaran kinerja yang sudah ditetapkan bersama antara karyawan dan pemimpin dapat mengantisipasi persaingan yang ada, karena sasaran kinerja yang dirumuskan akan menjadi pengarah yang menuntun karyawan kepada kejelasan tugas, tanggungjawab, dan target kerja sepanjang tahun, sekaligus menjadi penantang yang melucut moral kerja dan motivasi karyawan dalam upaya mengejar harapan prestasi yang ditetapkan.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang penting bagi suatu kegiatan bank, karena dalam motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, untuk faktor individual misalnya meliputi sikap dan kemampuan, sedangkan faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, hubungan sosial karyawan, hubungan sosial karyawan dengan pimpinan perusahaan, pengawasan, penghargaan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dimana hal yang mempengaruhi motivasi dalam hubungan peningkatan kinerja sesuai dengan *grand teory Porter* dan **Lowler** dalam **Robbins (2003:243)**. Agar upaya menghasilkan kinerja yang baik individu itu harus mempunyai kemampuan persyaratan untuk berkinerja, sementara sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu yang harus dipersepsikan sebagai setara dan objektif.

Bila kedua faktor diatas tidak terpenuhi, akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, hal ini berkaitan negatif bagi perusahaan, karena loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap perusahaan akan semakin menurun, namun bila kedua faktor di atas terpenuhi dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas saja tentu tidak menjamin kinerja yang baik untuk perusahaan. Untuk melengkapinya, maka perusahaan dituntut untuk menyediakan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya, karena akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya menentukan tujuan perusahaan, dimensi yang berhubungan dengan kemampuan adalah kematangan seorang karyawan yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dalam bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil pengamatan penulis, kuantitas hasil kerja karyawan PD.BPR Rokan Hilir Cabang Kubu belum memuaskan ini dilihat dari pendidikan karyawan lebih dominan tamatan SMA. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga kurang tanggap dalam menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditetapkan ini dilihat bagian operasional, kehadiran karyawan PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir banyak datang terlambat atau pulang cepat. Tangung jawab atas pekerjaan karyawan dalam bekerja itu Cukup Baik karena tidak semua karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, kemampuan kerja sama di PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir baik ini dilihat dari acara

HUT BPR Rokan Hilir Cabang Kubu saling membantu sehingga acara terlaksana dengan baik.

Penelitian ini akan dilakukan pada PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir yang merupakan Bank Perkereditan Rakyat milik Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang telah melayani masyarakat sejak tahun 1998. PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu juga penting dalam pengembangan perekonomian dan menggerakkan pembangunan daerah melalui kegiatan sebagai Bank Perkereditan Rakyat. Untuk menghadapi persaingan dunia bisnis seperti bidang perbankan.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pihak PD. BPR Rokan Hilir terus berupaya memberikan motivasi baik itu dalam bentuk kompensasi sebagai pemenuh kebutuhan karyawannya agar karyawan tersebut mencapai kepuasan kerja dan memberikan kemampuan individual untuk perusahaan, sehingga karyawan terus meningkatkan kinerja mereka, akan tetapi realisasi belum menunjukkan perubahan kearah peningkatan kinerja yang diberikan para karyawan kepada perusahaan pada tahun terakhir, malah seperti berjalan di tempat bahkan di tahun terakhir menunjukkan penurunan kinerja, dan penurunan produktivitas laba tabungan perusahaan dan ini salah satu gambaran terjadi penurunan kinerja para karyawan. Sehubungan dengan hal itu, Karyawan PD. BPR Rokan Hilir dapat kita lihat tingkat absen pada tabel I.I di bawah ini :

Tabel I.I Data Rekapitulasi Absen PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir 2008-2012

No	Tahun	Hari kerja Efektif	Hari Absen	Tingkat Kehadiran	Tingkat Absensi (%)
1	2008	247 Hari	38	209 Hari	15,51
2	2009	247 Hari	40	207 Hari	16,19
3	2010	247 Hari	40	207 Hari	16,19
4	2011	247 Hari	44	203 Hari	17,81
5	2012	247 Hari	103	144 Hari	41,70

Sumber :PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu ,2013

Dilihat tabel I.I menunjukkan bahwa tingkat hari absensi, dari tahun ke tahun mengalami peningkatan pada 2008 sebesar 15,51%, 2009 dan 2010 seimbang sebesar 16,19%, dan terus mengalami peningkatan sebesar 17,81%, disusul dengan peningkatan hari absen paling tinggi pada tahun 2012 sebesar 41,70%.

Hal ini di duga kurangnya motivasi dari perusahaan yang mengakibatkan hari absen meningkat setiap tahunnya, data tersebut masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, ketidak hadiran karyawan PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu juga berdampak pada produktivitas organisasi, oleh karena itu perusahaan harus bisa menanggulangi permasalahan tersebut, karyawan yang akan termotivasi akan berupaya untuk mewujudkan keinginanya dengan cara bekerja lebih giat lagi, dan perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi motivasi karyawan tersebut dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan rendah, maka akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga tuju

perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja agar tujuan perusahaan tercapai.

Sehubungan dengan hal di atas dapat juga kita lihat perkembangan jumlah penghimpunan dana pada PD. BPR Rokan hilir Cabang Kubu seperti terdapat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2 Penghimpunan Dana PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir 2008- 2012.

Tahun	Tabungan			Deposito		
	Tabungan	Rek	Perubahan Tabungan	Deposito	Rek	Perubahan Deposito
2008	9.184.380.971,25	3.984	0	270.000.000	11	0
2009	10.458.475.361,21	4.735	12%	385.000.000	16	30%
2010	16.935.056.328,80	5.892	38%	392.500.000	17	2%
2011	20.026.706.296,87	6.935	15%	687.500.000	21	43%
2012	17.967.184.711,82	6.845	-11%	1.298.500.000	24	47%

Sumber :PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu, 2013

Penghimpunan dana ini merupakan salah satu gambaran apakah Bank PD. BPR Rokan Hilir cabang Kubu sudah produktif atau sebaliknya. Dilihat dari tabel I.2 data deposito setiap tahunnya terjadi berfluktuasi dari tahun 2008 sampai 2012. Pada tahun 2009 sebesar 30% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2010 menurun 2% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2011 meningkat 43% dari tahun sebelumnya, dan pada tahun 2012 meningkat 47% dari tahun sebelumnya.

Akan tetapi dilihat dari data tabungan juga mengalami berfluktuasi, pada tahun 2009 sebesar 12% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2010 meningkat 38% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2011 menurun 15% dari tahun sebelumnya dan pada tahun 2012 juga terjadi menurun -11% dari tahun sebelumnya. Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa kinerja karyawan belum seperti yang di harapkan.

Penurunan ini diduga disebabkan kemampuan intelektual karyawan PD.BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir masih berjan ditempat berbagai aktivitas mental, berikir, menalar, dan memecahkan masalah masih kurang ini dapat dilihat dari hasil tabungan dan deposito berfluktuasi, dan dibagian lainnya *customer service* juga kurang tanggap dalam menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah di tetapkan. Lain dari pada itu juga terjadi pada karyawan kredit masih kurangnya koordinasi pengawasan dan pengarahan pelaksanaan tugas yang menyebabkan ketimpangan informasi yang di dapat nasabah.

Maka dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Apakah motivasi dan kemampuan intelektual yang diberikan oleh PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu berpengaruh terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan intelektual dalam mencapai kinerja karyawan di PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kabupaten Rokan Hilir ?

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis sebagai aplikasi ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan untuk diterapkan dalam penelitian
2. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap peningkatan kinerja karyawan
3. Bagi pihak lain dapat sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti yang lain pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab terdiri dari beberapa sub bab dengan uraian sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II: Telaah Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang menunjang untuk menjawab penelitian tentang pengertian motivasi, kemampuan, kinerja, hipotesis dan defenisi konsep operasional variabel penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

Bab IV: Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur perusahaan.

Bab V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan serta bagaimana menguraikan secara efisiensi mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahannya

Bab VI: Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang berdasarkan penelitian.