

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modernisasi seperti saat ini ketersediaan modal merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pengusaha untuk menjalankan bisnis yang dirintisnya. Kehadiran Bank Penkreditan Rakyat di berbagai daerah di Indonesia dapat menolong para pengusaha dalam penyediaan modal usaha. Namun disisi lain kehadiran Bank Penkreditan Rakyat di berbagai daerah mengakibatkan munculnya persaingan yang begitu ketat antar Bank Penkreditan Rakyat. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Kekuatan dan perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Menurut Rivai dan Basri (2005:13) perbaikan kondisi internal sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Kondisi kinerja perusahaan mencerminkan kondisi kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan. Tercatat ada sembilan provinsi di mana BPR konvensional berhasil menyalurkan kredit rata-rata di atas 1 triliun rupiah selama 6 bulan terakhir (hingga Maret 2013) yakni: Jawa Tengah (Rp. 11,39 triliun), Jawa Barat (Rp. 7,97 triliun), Jawa Timur (Rp. 5,92 triliun), Bali (Rp. 4,77 triliun), Lampung (Rp. 4,31 triliun), Kep. Riau (Rp. 2,51 triliun), D.I. Yogyakarta (Rp. 2,41 triliun), DKI Jaya (Rp. 1,06 triliun) dan Sumatera Barat (Rp. 1,05 triliun). Total penyaluran kredit di sembilan provinsi tersebut mencapai 82% dari total 50,5 triliun rupiah. Dari total 1.653 BPR konvensional di Indonesia yang tercatat pada statistik Bank Indonesia, sebanyak 1.277 BPR berada di kesembilan provinsi tersebut di atas. Hanya dengan 26 BPR di Lampung mampu menghimpun dana sebesar 3,29 triliun sementara Kep. Riau yang tercatat memiliki 40 BPR berhasil menghimpun dana sebesar Rp. 2,74 triliun.

Bandingkan dengan Jawa Tengah dengan 259 BPR yang menghimpun dana Rp 10,69 triliun atau Jawa Timur dengan 331 BPR yang menghimpun dana sebesar Rp 4,98 triliun. Dalam hal menghimpun dana Lampung dan Kep. Riau memiliki kemampuan yang paling baik (KOMPASIANA.com). Berdasarkan data diatas kinerja Bank Penkreditan Rakyat yang ada di Jawa Tengah dianggap masih kurang baik.

Berdasarkan observasi awal di BPR BKK Karangmalang sragen, secara rutin setiap semester BPR BKK Karangmalang sragen melakukan penilaian kinerja. Meskipun penilaian kinerja karyawan secara rutin dilakukan, masih dijumpai hasil kerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan. Sistem penghargaan atau kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Setiap karyawan selalu mengharapkan kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraannya. BPR BKK Karangmalang Sragen merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Tingkat I dan Tingkat II, dimana jumlah gaji karyawan diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2012, sedangkan besarnya upah maupun insentif disesuaikan dengan keadaan perusahaan yang artinya besar kecilnya upah maupun insentif berdasarkan laba yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan BPR BKK Karangmalang Sragen menginginkan jumlah kompensasi yang besar maka karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, dengan peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan laba yang diperoleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Handoko (2003:293) menyatakan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peranan dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku kepada individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. BPR BKK Karangmalang Sragen dipimpin oleh Dirut Utama, Dirut Pemasaran dan Dirut Umum. Dirut Umum bertugas mengawasi dan mengevaluasi kegiatan operasional yang terjadi di BPR BKK Karangmalang Sragen. Dirut Umum yang ada pada saat ini baru saja menjabat di BPR BKK Karangmalang Sragen belum mengetahui bagaimana karakter karyawan yang ada di perusahaan sehingga belum menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengontrol karyawannya.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan BPR BKK Karangmalang Sragen. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: “KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut ini:

1. Penilaian kerja secara rutin telah dilakukan, masih dijumpai hasil kerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan laba yang diperoleh BPR BKK Karangmalang Sragen, sehingga jika karyawan menginginkan kompensasi yang besar maka karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Dirut umum yang ada pada saat ini baru saja menjabat di BPR BKK Karangmalang Sragen belum mengetahui bagaimana karakter karyawan

yang ada di perusahaan sehingga belum menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengontrol kinerja karyawannya.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang terfokus. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memberikan batasan dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Kinerja karyawan dibatasi pada kinerja karyawan di kantor pusat BPR BKK Karangmalang Sragen tahun 2014/2015.
2. Pemberian kompensasi dibatasi pada pemberian kompensasi finansial secara langsung pada karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif.
3. Kepemimpinan dibatasi pada gaya kepemimpinan berdasarkan *Path-Goal Leadership Theory*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah rumusan masalah yang dapat dikemukakan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPR BKK Karangmalang Sragen?
2. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan kepala BPR BKK Karangmalang Sragen terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BPR BKK Karangmalang Sragen?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPR BKK Karangmalang Sragen.

2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan kepala BPR BKK Karangmalang Sragen terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BPR BKK Karangmalang Sragen.

F. Manfaat Penelitian

Hasil kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai hasil kinerja karyawan berkaitan dengan pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan disuatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Menambah wawasan manajemen untuk mahasiswa FKIP Akuntansi tentang kinerja karyawan berkaitan dengan pemberian kompensasi dan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan di suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tentang pengaruh pemberiaan kompensasi dan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan acuan untuk evaluasi kinerja karyawan serta perbaikan dalam penentuan pemberian kompensasi dan perbaikan dalam pola kepemimpinan.

c. Bagi Penulis

Mengembangkan kemampuan dan menambah pengetahuan penulis dibidang penelitian.