

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat. Ketatnya persaingan ini mengharuskan setiap perusahaan memperbaiki setiap aspek yang berkaitan dengan perusahaan itu sendiri agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah keberhasilan perusahaan yakni sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan sepenuhnya tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu berkontribusi dalam setiap aktivitas dan pencapaian tujuan tersebut. Setiap operasional perusahaan menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat waktu, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula, semakin rendah kualitas SDM maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan bentuk lainnya. Fungsi BPR tidak hanya menyalurkan kredit kepada pengusaha mikro kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. BPR mudah ditemui di kota kecil sampai pelosok. BPR sudah sejak awal lebih fokus dalam melayani

masyarakat, terutama yang berada di wilayah terpencil yang selama ini belum bisa terjangkau secara maksimal oleh bank umum. Salah satu BPR yang ada di wilayah diantaranya (1) PT BPR Pedungan, (2) PT BPR Lestari, dan (3) PT BPR Indra Candra.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di tiga bank perkreditan rakyat yaitu (1) PT BPR Pedungan, (2) PT BPR Lestari, dan (3) PT BPR Indra Candra, terlihat bahwa PT BPR Indra Candra belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel 1.1
Kinerja Organisasi BPR Kredit Pedungan, Lestari dan Indra Candra
Periode Desember 2019

Nama Perusahaan	Unit Kerja	Standar Kinerja/Bulan (Rp)	Pencapaian Kinerja/Bulan (Rp)	Kategori Kinerja
PT BPR Pedungan	Kredit	2.730.000.000,-	2.809.970.000,-	Tercapai
	Tabungan Deposito	2.520.000.000,-	2.601.475.000,-	
PT BPR Lestari	Kredit	2.848.000.000,-	2.859.304.000,-	Tercapai
	Tabungan Deposito	2.100.000.000,-	2.142.277.000,-	
PT BPR Indra Candra	Kredit	2.500.000.000,-	1.500.000.000,-	Belum Tercapai
	Tabungan Deposito	2.500.000.000,-	1.500.000.000,-	

Sumber: Pedungan, Lestari dan Indra Candra

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT BPR Indra Candra belum mencapai target kinerja organisasi karena capaian kinerja masih di bawah standar. Maka dari itu, inilah alasan melakukan penelitian pada PT BPR Indra Candra.

PT BPR Indra Candra merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan menyalurkan dana sebagai usaha memiliki jumlah karyawan sebanyak 200 orang. Setiap perusahaan

tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawannya, karena kinerja karyawan akan berhubungan langsung terhadap kinerja perusahaan. Ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *person-job fit* dan kepuasan kerja. Hal ini didukung teori Sulistiyani (dalam Ratnaningsih, 2018) menyatakan bahwa jika *person-job fit* tinggi dan kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dipertegas oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan Kristianto (2010) menyatakan bahwa *person-job fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan pada PT BPR Indra Candra menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai standar kinerja. Data kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan pada PT BPR Indra Candra
Periode November 2019

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja (Rp)	Pencapaian Kinerja (Rp)	Kategori
1.	Komang Angga	Kredit	200.000.000,-	158.124.000,-	Belum Tercapai
2.	Kadek Sriani	Kredit	200.000.000,-	159.500.000,-	Belum Tercapai
3.	Lilik Handayani	Kredit	200.000.000,-	200.000.000,-	Tercapai
4.	Thesar Wijayantara	Kredit	200.000.000,-	155.000.000,-	Belum Tercapai
5.	Ferry Santosa	Kredit	200.000.000,-	165.000.000,-	Belum Tercapai
6.	Kadek Sriani	Tabungan Deposito	150.000.000,-	105.500.000,-	Belum Tercapai

Bersambung ke halaman 4

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja (Rp)	Pencapaian Kinerja (Rp)	Kategori
7.	Yeni Ernawati	Tabungan Deposito	150.000.000,-	108.710.000,-	Belum Tercapai
8.	Pande Satria	Tabungan Deposito	150.000.000,-	100.500.000,-	Belum Tercapai
9.	Arista Apsari	Tabungan Deposito	150.000.000,-	100.410.000,-	Belum Tercapai
10.	Laksmi	Tabungan Deposito	150.000.000,-	150.000.000,-	Tercapai
Jumlah			1.750.000.000,-	1.324.684.000,-	Belum Tercapai

Sumber: PT BPR Indra Candra

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari karyawan PT BPR Indra Candra yang di observasi awal, itu hampir 80% karyawan belum mencapai standar kinerja, 40% pada bagian kredit dan 40% pada bagian tabungan deposito, serta hanya 20% yang mencapai standar kinerja.

Rendahnya *person-job fit* karyawan pada PT BPR Indra Candra sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Rendahnya *person-job fit* karyawan pada PT BPR Indra Candra sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Rendahnya *person-job fit* karyawan dapat dilihat pada observasi awal dari 10 karyawan yang menyatakan bahwa tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, misalnya pada karyawan bernama Komang Angga tipe kepribadiannya pendiam namun diletakkan pada bagian kredit. Oleh karena itu *person-job fit* perlu ditingkatkan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Rendahnya kinerja karyawan di pengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang. Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya, biasanya menyangkut tentang senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan

kebutuhan akan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat di lihat pada tingkat kehadiran karyawan PT BPR Indra Candra pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT BPR Indra Candra

No	Nama Karyawan	Batas Toleransi	Aturan Kerja			Jumlah Pelanggaran	Kategori Disiplin
			Datang Terlambat	Tidak Hadir	Penampilan		
1.	Komang Angga	3 Kali	3	-	1	4	Rendah
2.	Kadek Sriani		2	1	-	3	Rendah
3.	Lilik Handayani		2	1	-	3	Rendah
4.	Thesar Wijyantara		2	2	-	4	Rendah
5.	Ferry Santosa		2	2	-	4	Rendah
6.	Kadek Sriani		3	1	-	4	Rendah
7.	Yeni Ernawati		2	1	-	3	Rendah
8.	Pande Satria		3	-	1	4	Rendah
9.	Arista Apsari		2	2	-	4	Rendah
10.	Laksmi		2	1	2	5	Rendah
Jumlah						38	Rendah

Sumber: PT BPR Indra Candra

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa batas toleransi pelanggaran rata-rata sebesar 3 kali, namun realitanya jumlah pelanggaran sebesar 38, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah yaitu rendahnya tingkat kehadiran dalam perusahaan, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena melanggar peraturan. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Indra Candra masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan, kurang fokus dalam bekerja, dan kurang jujur dalam bekerja.

Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal karyawan yang kurang. Selain kepuasan kerja, rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal karyawan yang kurang. Rendahnya komunikasi internal karyawan berdampak pada kinerja dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Masalah yang terjadi pada PT BPR Indra Candra mengenai komunikasi internal yaitu terjadinya konflik internal baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Manullang (2001: 229) menyatakan "Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi, komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antara para karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik dapat berakibat terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya secara tidak langsung dapat mempercepat tujuan perusahaan".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dikatakan fenomena rendahnya kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra diduga karena rendahnya kesesuaian peran kerja dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, serta komunikasi internal yang masih kurang. Maka dari itu penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "**Pengaruh *Person-Job fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Indra Candra ."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT BPR Indra Candra sebagai berikut.

- (1) Kinerja karyawan PT BPR Indra Candra individu per karyawan belum mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan.

- (2) Kurangnya *person-job fit* yang dilakukan oleh PT BPR Indra Candra masih dalam kategori tidak sesuai. Hal ini dilihat dari hasil *person-job fit* yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh PT BPR Indra Candra.
- (3) Kurangnya kepuasan kerja yang dilakukan oleh PT BPR Indra Candra masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari hasil tingkat kedisiplinan karyawan PT BPR Indra Candra.
- (4) Kurangnya komunikasi internal yang dilakukan oleh PT BPR Indra Candra masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari terjadinya konflik internal baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dengan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi untuk meneliti masalah *person-job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra?
- (2) Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Indra Candra?
- (3) Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra?

- (4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

- (1) *Person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra.
- (2) *Person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Indra Candra.
- (3) *Person-job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra.
- (4) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat (1) teoritis dan (2) praktis. Kedua manfaat tersebut dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi PT BPR Indra Candra sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai *Person-job fit* dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

