

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

BPR (Bank Perkreditan Rakyat) merupakan lembaga keuangan yang membantu masyarakat pedesaan maupun perkotaan yang membutuhkan dana untuk pembiayaan yang relatif kecil. BPR lebih disukai oleh nasabah dibandingkan dengan bank umum lainnya karena kedekatan dengan masyarakat dan prosedur transaksi yang mudah. Akan tetapi terjadi penurunan jumlah bank BPR di Indonesia disetiap tahunnya. Bank Indonesia mencatat bahwa jumlah BPR di Indonesia sebanyak 1.468 unit pada periode 2021 yang dilansir dari dataindonesia.id. Jumlah tersebut mengalami penurunan 2,25% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 1.506 unit. Penurunan jumlah Bank Perkreditan Rakyat disebabkan oleh tren konsolidasi dengan dalih perbaikan modal. Kondisi Bank Perkreditan Rakyat semakin memburuk ditambah terjadinya Pandemi *covid-19* mengakibatkan perekonomian masyarakat menjadi tidak stabil, sehingga berdampak pada penurunan aset BPR serta dana pihak ketiga yang berupa tabungan dan deposito sehingga penyaluran kredit yang kurang optimal serta naiknya rasio NPL.

Tahun 2019 pertumbuhan aset sebesar 11,64% yoy dengan rasio NPL sebesar 6,81%. Terjadi penurunan aset yang cukup banyak sebesar 8,57% pada tahun 2020 menjadi 3,07% yoy, dengan naiknya rasio NPL sebesar 7,22% (OJK, 2022). Memasuki era new normal kinerja BPR cukup membaik dengan meningkatkan pertumbuhan aset sebesar 8,86% yoy pada tahun 2021,

serta rasio NPL mengalami penurunan 2,2% dengan rasio NPL net sebesar 5,02%. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam artikel [ojk.go.id](http://ojk.go.id) menilai saat ini BPR masih perlu meningkatkan kontrol terhadap permodalan dan jasa yang saat ini berada ditengah gempuran era digitalisasi. Mengingat BPR masih dikuasai oleh pelaku usaha kecil, maka BPR perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang merupakan komponen penting untuk memandu korporasi dalam menwujudkan tujuannya.

Peran sumber daya manusia sendiri menjadi tombak dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi (Bangun, 2012). Kekuatan suatu organisasi terletak pada orang-orang yang menciptakannya, sehingga keberhasilan organisasi tidak lepas dari kinerja sumber dayanya. Menurut Syamsuddinnor (2014) kinerja merupakan elemen yang menarik dan manfaatnya sangat penting, sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi hal yang harus diberikan perhatian yang lebih dari manajemen, karena keberhasilan pencapaian target dan kelangsungan bisnis tergantung kualitas keluaran karyawan. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah kemampuan, dimana dengan kemampuan tersebut karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga hasil kerjanya juga memiliki standar yang baik juga.

*Intelligence* yang sesuai sangat diperlukan individu untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif. Kemampuan intelektual adalah kapasitas umum yang dimiliki seseorang secara sadar untuk berpikir, beradaptasi, mengolah emosi, dan memecahkan masalah secara gamblang, cepat dan akurat (Saragih, 2018). Sumber daya manusia yang berintelektual

yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan untuk memecahkan masalah di tempat kerja serta akan memudahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan karyawan memiliki kecerdasan numerik dan penalaran logis yang baik guna menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien misalnya, seperti kemampuan untuk teknik angka secara efektif bagi seluruh karyawannya dalam kegiatan operasional perbankan terutama pada bagian accounting, kemudian dalam dimensi informasi verbal pada bagian teller maupun customer service untuk menyampaikan sebuah pemikiran secara terbuka agar nasabah mudah memahami tanda kendala. Pada perusahaan BPR Ekadharma Bhinaraharja untuk meningkatkan kemampuan intelektual karyawan, perusahaan membuat kebijakan dengan melakukan *reading discussion activities* untuk mengevaluasi serta meningkatkan kemampuan intelektual karyawan seperti melatih karyawan untuk bisa meningkatkan kecerdasan dalam berkomunikasi, penalaran induktif maupun deduktif nya untuk memecahkan masalah sesuai dengan tema pembahasan.

Dengan kemampuan yang dimiliki mendukung karyawan dalam mencapai perencanaan karirnya. *Career development* merupakan acuan bagi karyawan dalam mencapai pembinaan karir dan kemampuannya. Pengembangan karir menjadi sebuah mekanisme dimana karyawan menginginkan kenaikan dalam suatu pekerjaan yang mencakup pada kenaikan posisi jabatan yang lebih baik dari pada jabatan sebelumnya. Menurut Maryoto bahwa efektivitas dan efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada pengembangan sisi baik dan buruk dari para sekelompok orang dari organisasi, maka itu jelas bahwa program pengembangan karir

pada suatu organisasi sangatlah penting untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan, apalagi jika pengetahuan dan keterampilan berkembang pesat (Syahputra & Tanjung, 2020).

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja, perusahaan mengelola calon karyawan baru dan melakukan upaya meningkatkan kualitas karyawannya dengan melakukan kegiatan pelatihan serta merencanakan karir karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Pada masa tertentu beberapa pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi sehingga pemahaman serta keuletan karyawan diperlukan dalam hal tersebut. Namun selama pandemi *covid-19* yang terjadi selama beberapa tahun terakhir menghambat kegiatan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan berdampak terhadap pengembangan kemampuan yang dimiliki karyawan, karena setiap pekerjaan akan mengalami pembaruan sesuai dengan tujuan baru perusahaan yang muncul. Sehingga memungkinkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya faktor keterampilan mental dan pengembangan karir, tetapi juga faktor yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri, termasuk keterikatan kerja yang merupakan faktor yang mempengaruhi proses kerja karyawan. *Work engagement* mengacu pada tingkat dedikasi, komitmen, inovasi, semangat dan energi emosional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mashadi, 2019). Dari pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja belum menerapkan secara sikap keterikatan kerja

secara maksimal, karena masih ada beberapa oknum karyawan yang melanggar jam kerja dengan melakukan aktivitas diluar pekerjaan seperti berkumpul dititik kumpul kantor. Hal tersebut dapat menunjukkan kurangnya dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan bahwa tidak diizinkan meninggalkan kantor disaat jam kerja berlangsung tanpa izin dan kepentingan tertentu.

Data tingkat absensi karyawan yang diperoleh dari lokasi penelitian di kantor pusat PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Magetan. Pada bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2022 yang mana pada bulan tersebut dalam rekapitulasi absensi tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi sehingga dapat menyebabkan hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kemampuan intelektual, pengembangan karir yang diberikan perusahaan serta rasa emosional dan kogntif yang timbul dari diri karyawan akan semangat serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dilingkup kantor pusat PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja Goranggareng Magetan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya dengan begitu target yang sudah disepakati dapat dicapai dengan baik, untuk itu penulis mengambil judul:

**“PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL, PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA GORANGGARENG MAGETAN”**

## B. Perumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan pada latarbelakang diatas adapun perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kemampuan intelektual, pengembangan karir, dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian:

1. Menganalisis pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan intelektual, pengembangan karir, dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat penelitian:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak lainnya, sebagai berikut:

1. Manfaat untuk peneliti

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengasah kemampuan mahasiswa dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap aplikasi penerapan diperusahaan.

2. Manfaat untuk Universitas.

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya

3. Manfaat untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan manfaat untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja melalui beberapa variabel dalam penelitian ini.

4. Manfaat untuk pihak lain.

Hasil penelitian ini dapat menjadi literatur dan berguna dimasa yang akan datang untuk pengembangan SDM dalam manajemen ilmu pengetahuan.

c. Batasan masalah

Agar tidak terlalu menyimpang dari tujuan penelitian ini tetap fokus pada pokok pembahasan yang diteliti, maka peneliti merumuskan batasan masalah. Adapun beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kemampuan intelektual, pengembangan karir, *work engagement* dan kinerja karyawan
2. Objek penelitian merupakan karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.
3. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan.