

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten yang dahulu bernama Bank Pasar Kabupaten Klaten didirikan berdasarkan Perda Kabupaten Klaten No.12/Per/DPRD/51 tanggal 1 Agustus 1951. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ditetapkan dengan Surat Keputusan Dewan Pemerintah Daerah sementara Kabupaten Klaten No.5/SK/51 tanggal 22 November 1951. Bank Pasar Kabupaten Klaten merupakan salah satu usaha daerah yang merupakan salah satu seksi dari bagian penghasilan daerah. Dengan adanya sanering pada tahun 1965 yang merupakan pelaksanaan dari Keputusan Presiden No.13/1965 tentang perubahan nilai uang dari Rp. 1000,- menjadi Rp. 1,- maka Bank Pasar Daerah Kabupaten Klaten terpaksa menghentikan kegiatannya karena kehabisan modal. Pada tanggal 1 Mei 1964 Pemerintah Daerah mendirikan Bank Kesejahteraan Buruh yang tujuannya untuk memberikan pinjaman kepada karyawan di lingkungan Pemerintah Daerah. Sama halnya dengan Bank Pasar, Bank Kesejahteraan Buruh inipun terpaksa menghentikan usahanya akibat sanering pada tahun 1965. Sebelum tahun 1965 di Kabupaten Klaten sudah ada Bank Desa yang diurus oleh Jawatan Koperasi. Pada tahun 1965 sama halnya dengan Bank Pasar dan Bank Kesejahteraan Buruh, Bank Desa pun terpaksa menghentikan usahanya akibat sanering. Sehingga ada tiga macam bank yang semuanya dalam keadaan non aktif, hal ini mendorong Bupati Kepala Daerah untuk mengusulkan kepada DPRD agar ketiga Bank tersebut dijadikan satu dalam bentuk Perusahaan Daerah. Atas dasar usul tersebut maka ditetapkanlah Surat Keputusan DPRD Kabupaten Klaten tanggal 8 Juni 1967 No.7/SK/DPRD/1967, tentang penunjukan Bank Pasar, Bank Kesejahteraan Buruh dan Bank Desa menjadi Perusahaan Daerah Kabupaten Klaten dengan nama Bank Daerah.

Dengan diundangkannya Undang-Undang No.14 tahun 1967, tentang Pokok-pokok Perbankan maka Menteri Keuangan RI membuat *Press Release* yang menyatakan Bank Desa dan Bank Pasar yang didirikan sebelum tanggal 31 Agustus 1970 masih dapat melanjutkan usahanya, namun harus mempunyai ijin usaha, untuk memperoleh ijin usaha harus ada Anggaran Dasar. Atas saran dari Bank Indonesia maka ditetapkan Anggaran Dasar Bank Daerah Kabupaten Klaten dengan Peraturan Daerah No.2 tahun 1980 dan diubah namanya menjadi Perusahaan Daerah Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Klaten. Peraturan Daerah No.2 tahun 1980 tersebut disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah dengan SK tanggal 10 Mei 1980 No.188.3/95/tahun 1980. Setelah mempunyai Anggaran Dasar, maka Perusahaan Daerah Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Klaten memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan RI tanggal 16 September 1980 Nomor KEP-036/Km.11/1980. Yang selanjutnya sesuai dengan PERMENDAGRI Nomor 4 tahun 1993 Anggaran Dasar diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dati II Klaten Nomor 8 Tahun 1994 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat 'Bank Pasar' Kabupaten Dati II Klaten disahkan oleh Gubernur KDH Tingkat I Jawa Tengah Nomor 188.3/05/1995 tanggal 3 Februari 1995 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah pada tanggal 21 Februari 1995 Nomor 3 tahun 1995 pembukaan seri D Nomor 2.

Perubahan nama menjadi PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT BANK PASAR KABUPATEN DATI II KLATEN telah memperoleh persetujuan Menteri Keuangan RI dengan SK. No. KEP-462/KM.17/1997 tanggal 1 Agustus 1997. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, maka Anggaran Dasar diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten nomor 34 tahun 2001 tentang Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Klaten yang telah diundangkan dalam Lembaran Daerah No.34 tahun 2001 seri D. Dengan Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2010 Nama Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Klaten diubah namanya menjadi Perusahaan Daerah Bank Klaten Kabupaten Klaten.

### **1.1.1 Jenis Usaha, Nama Perusahaan dan Lokasi Perusahaan**

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten adalah sebuah perusahaan daerah yang bergerak di dalam bidang perbankan, dimana sebagian modalnya milik Pemerintah Daerah Kota Klaten, yang beralamatkan di Jl. Veteran no. 140 Klaten.

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten**

Visi:

“Terwujudnya bank yang sehat, tangguh, bermanfaat dan prima dalam pelayanan”

Misi:

- a. Memberikan citra yang sehat
- b. Memberikan mutu pelayanan dan memperluas jangkauan pelayanan yang optimal
- c. Memberikan hasil yang baik

### **1.1.3 Produk Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten**

Sampai saat ini Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten mempunyai beberapa produk yang menjadi tumpuhan perusahaan dan dapat digunakan oleh nasabahnya. Beberapa produk tersebut diantaranya adalah kredit umum, deposito srikandi, kredit multiguna, simpanan tambah mapan dan si manis.

### **1.1.4 Logo Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten**

Pada logo yang digunakan Perusahaan Daerah BPR Bank Klaten setiap warnanya memiliki arti dan filosofi keseluruhan dari logo tersebut. Berikut adalah logo yang digunakan oleh Perusahaan Daerah BPR Bank Klaten:



**Gambar 1.1**

### **Logo Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten**

*Sumber:* Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten

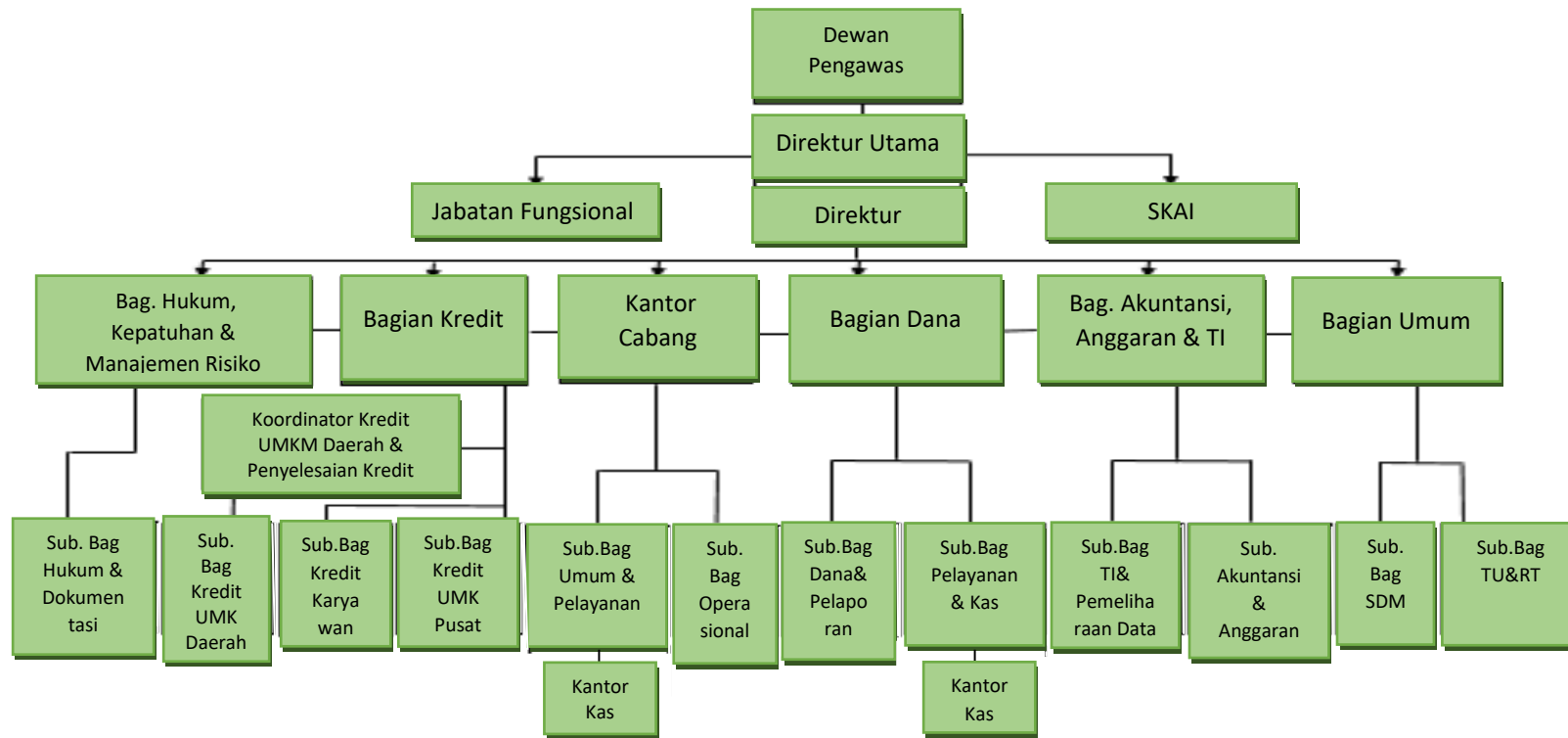
Warna merah dalam logo melambangkan keberanian, kemajuan, tanggung jawab semangat, mandiri dan persatuan. Warna kuning melambangkan kemakmuran, kesejahteraan, keagungan, kebesaran dan kesuburan. Kemudian warna biru yang mendominasi logo melambangkan inovasi, pertumbuhan, kesungguhan, ketentraman, kedewasaan, selaras, keteduhan, pengayoman dan kearifan.

Filosofi logo tersebut adalah sebuah semangat dinamis dan inovatif yang utuh, bersatu dan bermakna kepada masyarakat. Sebuah tanggung jawab yang utuh dalam melayani dan memberi manfaat kepada nasabah atau masyarakat yang berlandaskan pada keterbukaan, sistem manajemen yang teratur, yang fokus dan terarah kepada sebuah tujuan keberhasilan dan kesuksesan bersama yang berkesinambungan dan tidak berhenti. Bertanggung jawab dan amanah dalam melayani, mengelola sebuah kepercayaan dari lingkungan. Yang bertujuan dan mempunyai maksud positif dan berguna bagi dirinya dan masyarakat sekitar yang saling membutuhkan, handarbeni, terbuka, bertanggung jawab, berkelanjutan dan terarah.

#### **1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten**

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten secara organisasi terdiri dari kantor pusat dan kantor cabang. Kantor pusat terdiri diawasi oleh Dewan Pengawas, dipimpin oleh Direktur Utama dan dibawahnya Jabatan

Fungsional, Direktur dan Satuan Kerja Audit Internal. Direktur secara langsung memimpin beberapa bagian di bawahnya, antara lain: 1) Bagian Hukum, Kepatuhan & Manajemen Risiko, 2) Bagian Kredit, 3) Kantor Cabang, 4) Bagian Dana, 5) Bagian Akuntansi, Anggaran & TI, 6) Bagian Umum. Secara utuh struktur organisasi dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.2**

**Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten**

*Sumber:* Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya untuk menjalankan bisnisnya, dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan roda bisnis usaha agar terus berputar sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan harus mampu memilah karyawan yang tepat supaya selaras dengan visi dan misi perusahaan. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan posisi dan pengalaman yang dimilikinya.

Karena yang dihadapi itu bukan mesin melainkan manusia, maka perusahaan harus memperlakukan karyawannya sebaik mungkin dengan cara menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan kompensasi sebagai suatu penghargaan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan, karena apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang sudah karyawan lakukan untuk perusahaan maka akan menimbulkan suatu hal yang berdampak buruk dalam kinerja karyawan. Seperti melakukan pekerjaan dengan setengah hati, tidak menyelesaikan tugas yang diberikan, mogok kerja dan bisa berakibat fatal, seperti tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan. Pemberian kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif dan tunjangan) oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan mampu mendorong semangat kerja karyawan dan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, dengan adanya pemberian kompensasi finansial karyawan merasa lebih dihargai atas segala jerih payah yang dilakukan untuk perusahaan.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten memiliki jumlah karyawan sebanyak 132 orang yang bekerja di berbagai unit, dengan usia paling muda adalah 20 tahun dan usia paling tua yaitu 55 tahun, dimana pada usia di atas 55 tahun karyawan sudah harus pensiun. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten sub bagian sumber daya manusia, Ibu Ninik (Selasa, 20 Desember 2016 pukul

10.00 wib) Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten sejak lama sudah memberikan kompensasi finansial kepada karyawannya dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya peraturan yang tertulis yang berupa Surat Keputusan (SK), karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten tidak perlu merasa cemas mengenai pemberian kompensasi karena sudah ada peraturan yang mengatur tentang sistem pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan tingkat jabatan. Pemberian kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasinya yang berbentuk uang dimana dapat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan insentif diluar gaji pokok. Diluar gaji pokok, karyawan akan menerima gaji ke 13 yang diberikan dalam kurun waktu setahun sekali. Pemberian Tunjangan Hari Raya dilakukan satu kali dalam setahun, untuk karyawan yang beragama muslim dan non muslim. Untuk karyawan muslim diberikan satu tahun sekali menjelang Hari Raya Idul Fitri, sedangkan untuk karyawan yang beragama non muslim akan menerima tunjangan Hari Raya setahun sekali ketika menjelang Hari Natal. Tapi didalam peraturan yang baru yang akan dimulai pada tahun 2017, pemberian Tunjangan Hari Raya akan diberikan secara bersamaan ketika menjelang Hari Raya Idul Fitri. Pemberian insentif kepada karyawan yang biasanya dilakukan 2 sampai 3 kali dalam kurun waktu setahun, pemberian insentif tersebut berdasarkan target yang dicapai oleh karyawan. Pemberian uang saku berupa satu kali gaji ketika karyawan melakukan cuti tahunan. Kemudian untuk menghargai loyalitas karyawan, Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten memberikan Penghargaan Kesetiaan Kerja dimana apabila karyawan sudah bekerja selama 15 tahun akan diberikan tunjangan 2 kali gaji, 25 tahun bekerja akan diberikan tunjangan 3 kali gaji dan 30 tahun bekerja akan diberikan tunjangan 4 kali gaji. Penghargaan tersebut berlaku dengan syarat karyawan tidak terkena sanksi tingkat menengah selama 2 tahun terakhir. Bagi karyawan yang usianya menginjak 56 tahun ketika harus pensiun, mereka tidak akan menerima tunjangan pensiun tetapi akan mendapatkan uang pesangon dari perusahaan sebagai ganti uang pensiun. Berikut tabel 1.1 adalah jenis kompensasi



finansial yang diberikan oleh Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten

**Tabel 1.1**

**Data Kompensasi Finansial Karyawan**

| No | Finansial Langsung                | Finansial Tidak Langsung                         |
|----|-----------------------------------|--|
| 1  | Gaji                              | Asuransi Jiwa                                    |
| 2  | Bonus                             | Asuransi Kesehatan                               |
| 3  | Tunjangan Program Kesetiaan Kerja | Pembayaran Saat Tidak Masuk Kerja (Cuti Tahunan) |
| 4  | Tunjangan Istri/Suami             |  |
| 5  | Tunjangan Anak                    |  |
| 6  | Tunjangan Hari Raya               |  |
| 7  | Tunjangan Jabatan                 |  |

*Sumber:* Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting, maka dari itu perusahaan harus memperlakukannya dengan baik, salah satunya dengan memberikan kompensasi finansial untuk membalas jasa apa yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi finansial harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, karena hal tersebut adalah salah satu cara yang efektif untuk memotivasi karyawan bekerja lebih bagus dan berkontribusi untuk perusahaan. Karena pada dasarnya alasan seseorang itu bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan harian mereka, apabila kebutuhan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas.

Berdasarkan data kompensasi finansial yang telah dijabarkan di dalam tabel di atas, Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten berharap agar pemberian kompensasi yang dirasa sudah cukup bagus tersebut mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dan memiliki dampak yang bagus untuk keberlangsungan hidup perusahaan, yaitu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bagian sumber daya manusia, bagian akuntansi dan bagian kredit Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten mengenai pemberian kompensasi, mereka merasa kompensasi finansial yang diberikan biasa saja belum masuk kedalam kategori puas juga tidak mengecewakan dan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Namun dari sekian banyak kompensasi finansial yang diberikan, untuk pemberian insentif bagi sebagian karyawan masih dianggap memiliki kekurangan karena pemberian insentif tergantung dengan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kontribusi banyak untuk kemajuan perusahaan, karena keberlangsungan hidup perusahaan berada pada sumber daya manusia itu sendiri. Secara tidak langsung kinerja sebuah perusahaan tergantung pada kualitas dan kemampuan bersaing sumber daya manusianya.

Berdasarkan data dari Sub Bagian Sumber Daya Manusia, masing-masing karyawan memiliki *job description* yang berbeda-beda yang artinya setiap karyawan memiliki tanggung jawab berbeda yang dibebankan. Dari setiap *job description* tersebut karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu supaya tujuan perusahaan tercapai.

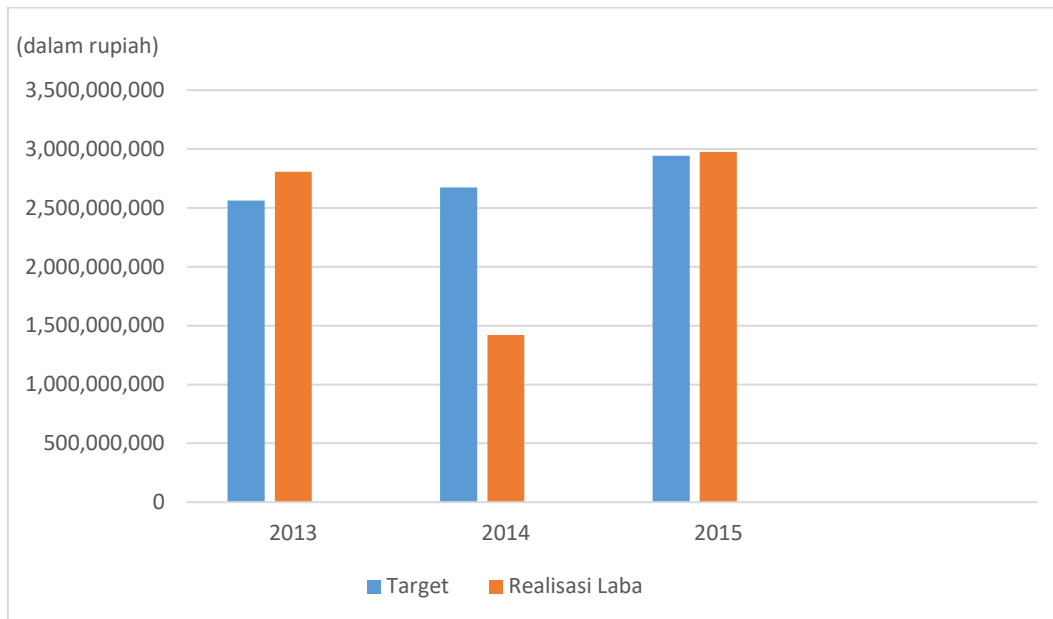
Karena kinerja karyawan adalah tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan, maka sebuah perusahaan harus memantau kinerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten menggunakan sistem penilaian kinerja yang disebut Daftar Penilaian

Prestasi Pegawai (DP3) dimana penilaian tersebut dilakukan 1 tahun sekali. Adapun kriteria dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3), yaitu:

1. Ketelitian
2. Kedisiplinan
3. Inisiatif
4. Kualitas
5. Kuantitas
6. Kepemimpinan
7. Kemanfaatan Waktu
8. Prestasi Harian

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. (Kasmir, 2016: 185)

Salah satu indikator untuk mengetahui kinerja karyawan dalam kontribusinya untuk perusahaan dapat dilihat dalam hasil pencapaian perusahaan setiap tahunnya. Pada tabel berikut ini adalah tingkat pencapaian laba Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten beserta besar target minimal laba yang harus dicapai perusahaan selama tiga tahun terakhir dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015.



**Gambar 1.3**

### **Laba Perusahaan per Tahun**

*Sumber:* Perusahaan Daerah BPR Bank Klaten

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi laba perusahaan pada tahun 2014 sebesar Rp 1.419.293.000 menurun dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dibandingkan dengan tahun 2013 sebesar Rp 2.805.976.000. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah kinerja karyawannya, tabel di atas menunjukkan bahwa angka dari tahun 2013 ke tahun 2014 mengalami penurunan yang sangat signifikan, dimana hal tersebut tercermin dari hasil laba yang diperoleh perusahaan pada tahun 2013 lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2014.

Menyadari akan pentingnya hubungan antara pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, maka dalam penulisan tugas akhir ini penulis merasa tertarik dan akan mencoba meneliti hubungan antara pemberian kompensasi finansial dengan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten?
- b. Bagaimana kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kompensasi finansial terhadap karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan tersebut adalah:

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan, khususnya dalam pengelolaan pemberian kompensasi finansial agar sesuai dengan harapan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis dan juga sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bagian ini dibahas tentang teori-teori yang relevan dan dapat mendukung penelitian yang dilakukan. Selain itu juga dibahas tentang penelitian terlebih dahulu yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini dibahas tentang metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab masalah penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini dibahas tentang hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang akan menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, serta berisi saran yang diberikan penulis baik bagi aspek teoritis maupun aspek praktik.

