

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Klangeran didirikan dengan nama Bank Karya Produksi Desa (BKPD) Kecamatan Klangeran dengan Surat Keterangan (SK) Gubernur Jawa Barat Nomor : 7/ Reg/7.B/IKU/69 tanggal, 13 Agustus 1996 dengan Anggaran Dasar Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Cirebon Nomor : 1 Tahun 1974.

Dalam perjalanan telah mengalami perubahan nama yaitu dengan surat Izin Menteri Keuangan Nomor : Kep-634/KM.17/1997 tanggal 12 Nopember 1997 menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Klangeran, dan diatur dengan Perda Kabupaten Cirebon Nomor : 11 Tahun 2009 dan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor : 10 Tahun 2011 dan perubahan kedua Perda Nomor 15 Tahun 2012 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) di Kabupaten Cirebon dan pada 15 Februari 2019 PD. BPR Klangeran melakukan merger dengan 6 (enam) BPR lainnya dan berganti nama menjadi PD.BPR Astanajapura Cabang Klangeran saat ini saham dari PD.BPR Astanajapura dipegang oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Kabupaten Cirebon tujuan di mergernya PD.BPR di Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan Perekonomian dan menggerakkan pembangunan daerah melalui kegiatan sebagai Bank Perkreditan Rakyat (BPR).
- b. Membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan membangun daerah disegala bidang.
- c. Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) sebagai alat kelengkapan otonomi daerah dibidang keuangan/perbankan serta merupakan salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).
- d. Meningkatkan income perkapita masyarakat.

e. Meningkatkan taraf hidup masyarakat/pengusaha kecil di daerah pedesaan.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.2.1 Visi :

Terwujudnya Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) yang tangguh dan dipercaya, serta di dukung kinerja pegawai yang profesional dan berorientasi untuk menumbuhkan perekonomian masyarakat pedesaan menuju masyarakat sejahtera.

1.1.2.2 Misi :

Meningkatkan kesempatan berusaha dan menumbuh kembangkan sektor ekonomi masyarakat pedesaan melalui pelayanan jasa perbankan yang cepat, tepat dan aman.

1.1.3 Produk Perusahaan

1.1.3.1 Produk Tabungan

TABEL 1.1
PRODUK TABUNGAN

No.	Jenis Tabungan
1	Tabungan Masyarakat daerah (TAMASDA)
2	Tabungan Kotak
3	Tabungan Siswa (TESIS)
4	Tabungan Pemerintah (TAPEM)
5	Tabungan Ku
6	Tabungan Anak Sekolah (TANAS)

Sumber : Data Perusahaan, Oktober 2019

1.1.3.2 Produk Deposito

TABEL 1.2
PRODUK DEPOSITO

No	Jenis Deposito	Berjangka
1	Deposito	1 Bulan
2	Deposito	3 Bulan

3	Deposito	6 Bulan
4	Deposito	12 Bulan

Sumber : Data Perusahaan, Oktober 2019

1.1.3.3 Produk Kredit

TABEL 1.3
PRODUK KREDIT

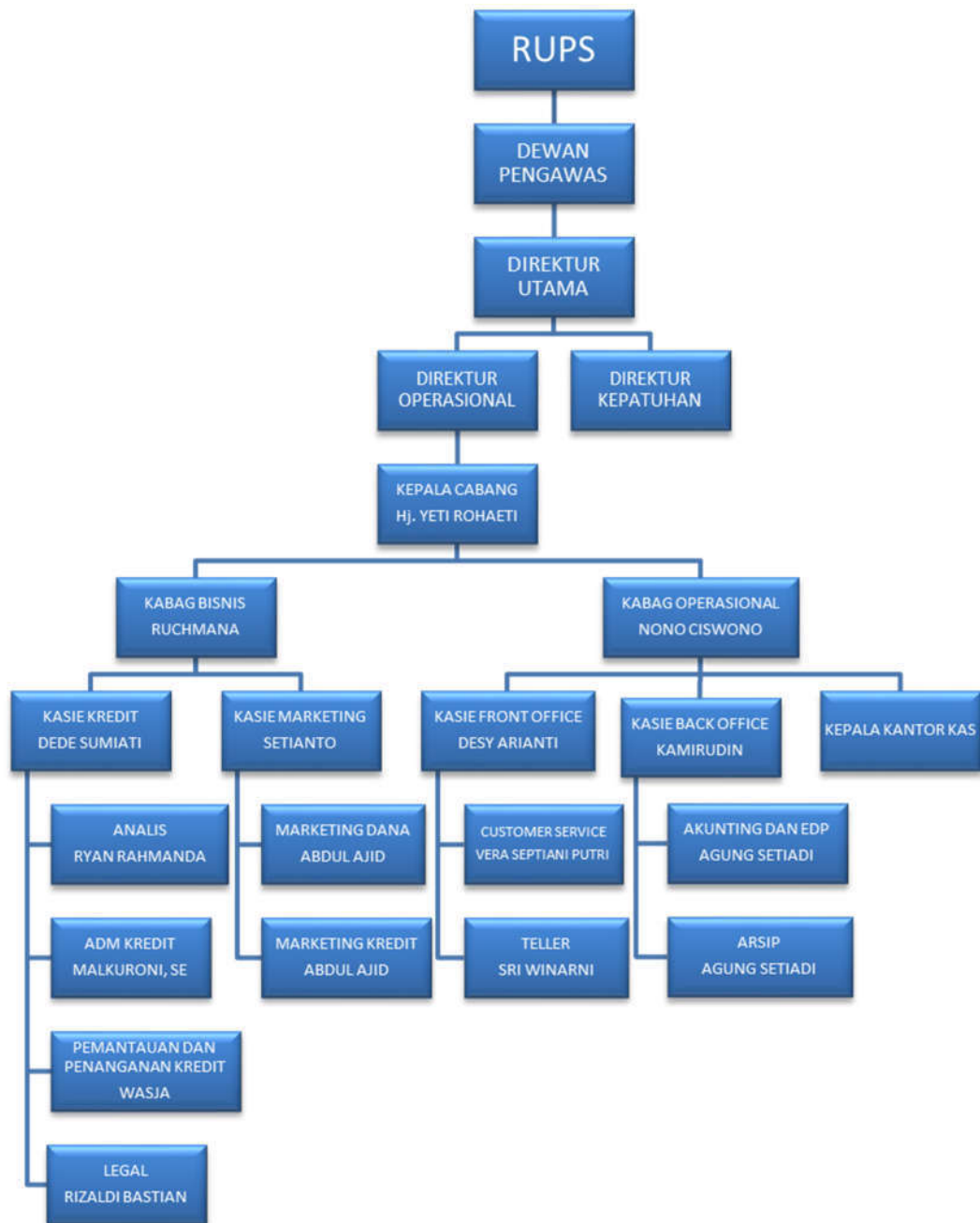
No	Sektor Ekonomi
1	Pertanian
2	Perindustrian
3	Perdagangan
4	Jasa
5	Konsuntif

Sumber : Data Perusahaan, Oktober 2019

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan pada setiap bagian atau posisi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya. Bermaksud mencapai tujuan yang sebelumnya telah di tentukan. Struktur organisasi dapat di gambarkan secara jelas dengan pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara satu dengan kegiatan lainnya serta bagaimana hubungan antara kegiatan dan juga fungsi dapat dibatasi. Pada sebuah struktur organisasi yang baik haruslah bisa menjelaskan mengenai hubungan antara wewenang siapa melapor dan yang bertanggung jawab terhadap siapa, jadi adanya suatu pertanggungjawaban apa yang akan di lakukan. Berikut adalah Struktur Organisasi dari PD. BPR Astanajapura cabang Klagenan, Cirebon :

1.1.4.1 Kantor Cabang



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber : Data Perusahaan, Oktober 2019

1.1.4.2 Kantor Kas



Gambar 1.2 Struktur Kantor Kas

Sumber : Data Perusahaan, Oktober 2019

Berikut adalah uraian tugasnya :

- a. **RUPS** : Merupakan singkatan dari Rapat Umum Pemegang Saham, dalam hal ini pemegang saham dari PD. BPR Astanajapura adalah Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Kabupaten Cirebon, tanggung jawab dari RUPS adalah Mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi, Mengevaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, Menyetujui perubahan Anggaran Dasar, Menerima dan menyetujui laporan tahunan dan mengesahkan laporan keuangan, Menetapkan penggunaan laba bersih Perseroan, termasuk pembagian dividen, Menetapkan bentuk dan jumlah anggota Dewan Komisaris dan Direksi.
- b. **Dewan Pengawas** : Bertugas menilai dan memastikan pemenuhan Prinsip perbankan atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan Bank, mengawasi proses pengembangan produk baru Bank, melakukan review secara berkala terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa bank dan meminta informasi terkait pelaksanaan tugas dari satuan kerja Bank.
- c. **Direktur Utama** : Memiliki tanggungjawab untuk menentukan kebijaksanaan umum dalam memimpin Bank untuk mencapai tujuan perusahaan, bertanggungjawab kepada semua kegiatan dalam tugas

operasional bank dan membawa misi pengenalan dan misi perusahaan pada umum, membuat keputusan dan melakukan penandatanganan surat keputusan yang meliputi penggajian, promosi, mutasi dan pemberhentian karyawan, emngendalikan dan mengawasi tugas-tugas pemberian persetujuan kredit, pengelolaan sumber daya manusia, pengawas dan pendanaan Bank.

- d. **Direktur Kepatuhan** : Bertugas memastikan seluruh kebijakan, ketentuan, sistem dan prosedur, serta kegiatan usaha yang dilakukan Bank telah sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh direksi, merumuskan strategi guna mendorong terciptanya Budaya Kepatuhan Bank, menetapkan sistem dan prosedur kepatuhan yang akan digunakan untuk menyusun ketentuan dan pedoman internal Bank.
- e. **Direktur Operasioal** : Bertugas Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan, membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, membantu tugas-tugas direktur utama, membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut, bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan, membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama.
- f. **Kepala Cabang** : Secara Struktural, jabatan kepala cabang setara/setingkat dengan Kepala Bidang Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) namun secara garis komando dan pertanggungjawaban pimpinan cabang bertanggung jawab langsung kepada Direksi. Kepala cabang bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan tugas pembinaan, operasional, pengawasan hingga pengendalian unit kerja yang berhubungan dengan bisnis dan opsional kantor cabang.
- g. **Kepala Bagian Operasional** : Bertugas menetapkan program kerja dan anggaran untuk kegiatan operasional di Kantor Cabang serta memimpin dan mengkoordinir kegiatan Bagian Operasional Kantor Cabang sesuai dengan kebijakan dan prosedur Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan melakukan

penempatan dana pada lembaga keuangan/bank berdasarkan persetujuan Kepala Cabang.

- h. **Kepala Bagian Bisnis** : Bertanggung jawab terhadap jalannya Operasional unit kerja Bisnis serta bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana kerja tahun berjalan di unit kerja bawahannya serta memberikan arahan kepada pegawai di unit kerja yang bersangkutan dengan cara melakukan briefing minimal satu kali dalam seminggu untuk memberikan arahan dan menerima masukan dari bawahannya.
- i. **Kepala Seksie Kredit** : Bertanggung jawab terhadap jalannya kerja unit Kredit serta mengkoordinasikan unit kerja Kredit dan unit kerja terkait sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun sebelumnya dan menerima data Kredit bermasalah dari unit kerja Administrasi Kredit untuk diselesaikan. Kepala Seksie Kredit memiliki bawahan untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya yaitu ada : 1. Bagian Analisis Kredit, 2. Bagian Administrasi Kredit, 3. Bagian Pemantau dan Penanganan Kredit, 4. Bagian Legal.
- j. **Kepala Seksie Marketing** : Bertanggung jawab mencari calon debitur dalam rangka pemberian kredit serta memahami Undang-Undang Perlindungan Konsumen dan memahami peraturan/kebijakan Perusahaan dalam pemberian Kredit dan membuat laporan pencapaian target/ tidak tercapainya target dengan berbagai alasan. Kepala Seksie Marketing memiliki bawahan untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya yaitu ada : Bagian Marketing Dana dan Bagian Marketing Kredit.
- k. **Kepala Seksie Front Office** : Bertanggung jawab terhadap jalannya Operasional Pelayanan nasabah di kantor cabang serta memastikan kecukupan Sumber daya pelayanan tersedia dan dapat digunakan serta menandatangani, membuat dan memeriksa transaksi sesuai dengan kewenangannya. Kepala Seksie Front Office memiliki bawahan untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya yaitu ada : Bagian Customer Service dan Bagian Teller
- l. **Kepala Seksie Back Office** : Bertanggung jawab untuk memastikan seluruh kesiapan Administratif operasional Kantor Cabang tersedia dan dapat

digunakan serta bekerjasama dengan Kepala Seksi Front Office untuk meneliti kebenaran data nasabah yang diterima dari Customer Service. Kepala Seksi Back Office memiliki bawahan untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya yaitu ada : Bagian Akunting dan EDP dan Bagian Arsip

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perekonomian di dunia saat ini sedang terjadi perlambatan, hal ini terjadi karena adanya revolusi industri 4.0. Pada triwulan II tahun 2019 ada perlambatan pertumbuhan ekonomi terjadi di sebagian besar negara di dunia hal ini merupakan dampak dari perang dagang yang terus berlanjut. Berdasarkan laporan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Triwulan II tahun 2019 ekonomi Amerika Serikat (AS) melambat dari 3,5 menjadi 2,1 persen pada triwulan II tahun 2019 sedangkan pertumbuhan ekonomi Tiongkok melambat dari 6,4 persen menjadi 6,2 persen pada triwulan II tahun 2019. Perang dagang Amerika Serikat dan Tiongkok terus menekan perekonomian negara-negara lain termasuk di Asia Tenggara. Dilansir dari Kementerian PPN/Bappenas (2019).

Di Indonesia, menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) pada triwulan II tahun 2019 dilansir dari Kementerian PPN/Bappenas (2019), kinerja perbankan konvensional masih relatif terkendali. Kredit atau pembiayaan perbankan kepada Usaha Mikro Kecil Menengah dan Koperasi (UMKMK), pada triwulan II tahun 2019 mengalami peningkatan. Sampai dengan triwulan II tahun 2019, penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) mencapai Rp75,13 triliun atau mencapai 53,66 % dari target yang ditetapkan yaitu sebesar Rp140 triliun. Proporsi Kredit Usaha Rakyat (KUR) terbesar disalurkan ke sektor non produksi, yaitu sebesar 55,94 %, sementara 44,06 % selebihnya disalurkan ke sektor produksi. KUR telah disalurkan kepada 2,69 juta debitur dengan rasio tingkat kredit macet sebesar 0 persen. Selanjutnya jika ditinjau lebih lanjut, penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) masih didominasi oleh skema Kredit Usaha Rakyat (KUR) Mikro (62 %), lalu diikuti dengan skema Kredit Usaha Rakyat (KUR) Kecil (38%) dan Kredit Usaha Rakyat (KUR) TKI (1 %). Dari segi permodalan, rasio kecukupan modal (CAR) perbankan konvensional masih berada

di atas batas minimum yang ditetapkan, meskipun mengalami sedikit penurunan dari triwulan sebelumnya. Pada triwulan II tahun 2019, rasio kecukupan modal (CAR) tercatat sebesar 22,43 % , sedikit menurun dari triwulan sebelumnya sebesar 23,42 % dan pada triwulan II tahun 2019 kredit tumbuh tinggi sebesar 11,05 % meskipun sedikit melambat dibandingkan sebelumnya sebesar 11,55 %. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini harus tetap *survive* meski sedang dilanda ancaman-ancaman besar seperti revolusi industri 4.0 yang berorientasi pada dunia digital.

Perusahaan sering kali mengalami permasalahan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan diantaranya manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi S. , 2016). Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Peran dari kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan proses implementasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya sesuai rencana yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Moehariono, 2012) “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Agar mampu bekerja secara maksimal, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya. “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat dengan memiliki 2(dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal dan Penilaian kinerja pada sekelompok orang” (Drs. Bintoro M. d., 2017). Penilaian harus dilakukan secara obyektif supaya tidak menimbulkan keresahan dan rasa tidak aman, penilaian yang subyektif akan

meningkatkan motivasi dan gairah kerja para karyawan dan akan mendapatkan manfaat yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Menurut (Davis, 2017) Manfaat Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan kinerja,
- b. Penyesuaian kompensasi,
- c. Penempatan karyawan,
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan,
- e. Perencanaan dan pengembangan karir,
- f. Mendeteksi kelemahan proses staffing,
- g. Mendeteksi ketidaktepatan informasi,
- h. Mendeteksi kesalahan desain jabatan,
- i. Menjamin kesempatan kerja yang setara,
- j. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja,
- k. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja,
- l. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

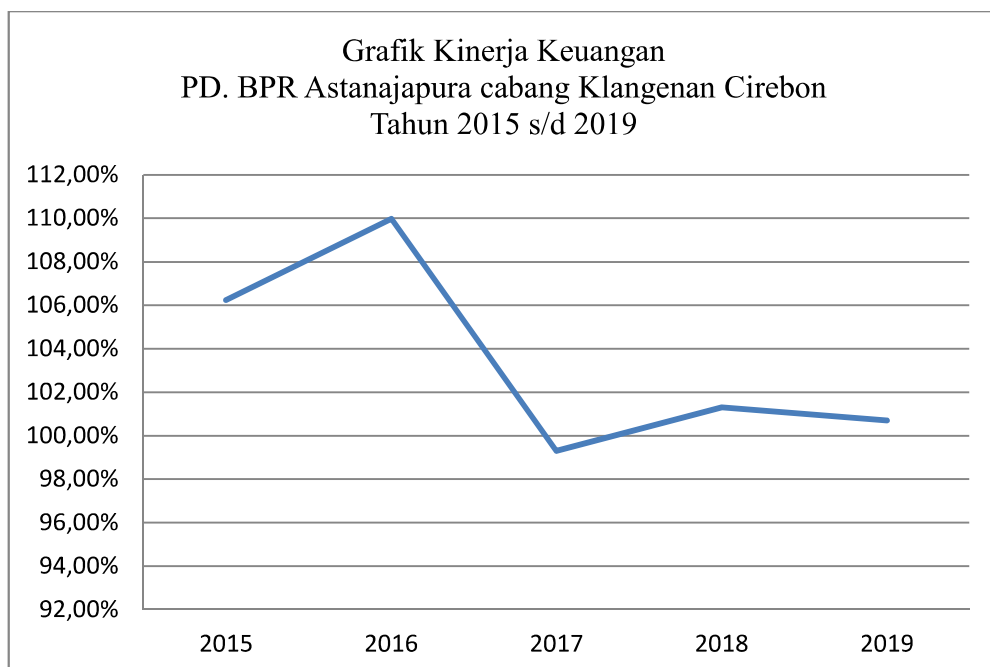
Perbankan dari tahun ke tahun dituntut untuk selalu menunjukkan perkembangannya ditengah persaingan dan tantangan yang beragam. Persaingan dan tantangan tersebut harus bisa dihadapi dan disikapi oleh setiap pelaku di dalam dunia perbankan demi tercapainya dan terjaganya peningkatan kinerja keuangan perbankan yang semakin baik. Menurut (Irham Fahmi S. M., 2013) “Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar”. Berikut adalah tabel kinerja keuangan PD. BPR Astanajapura cabang Klagenan Cirebon :

TABEL 1.4
KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN

NO	TAHUN	TARGET	REALISASI	PRESENTASE
1	2015	65.766.349,00	69.968.433,00	106,39 %

NO	TAHUN	TARGET	REALISASI	PRESENTASE
2	2016	73.395.578,00	80.710.212,00	109,97%
3	2017	89.648.894,00	89.019.534,00	99,30%
4	2018	92.246.375,00	93.438.913,00	101,29%
5	2019	97.862.777,00	98.547.408,00	100,70%
JUMLAH (2015-2019)		418.919.973,00	431.684.500,00	103,05%

Sumber : Data Perusahaan, Desember 2019



Gambar 1.3 Grafik Kinerja Keuangan

Sumber : Data Perusahaan, Desember 2019

Berdasarkan data dari tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja keuangan perusahaan dalam 5 tahun terakhir tidak stabil walaupun selalu melampaui target kecuali pada tahun 2017 yang tidak mampu melampaui target dengan presentase pencapaian sebesar 99,30%. Tentu saja hal ini merupakan pencapaian yang luar biasa oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya di dunia perbankan. Untuk mencapai target tersebut tentunya perusahaan melakukan pengelolaan manajemen yang sangat baik, namun pengelolaan manajemen yang sangat baik ini tidak

diimbangi dengan rutusnya penilaian kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Peneliti menemukan fenomena di dalam perusahaan yaitu kurang maksimalnya proses penilaian kinerja. Dalam proses bekerja akan memunculkan bagaimana kinerja seseorang, apakah seseorang sudah bekerja secara optimal, biasa-biasa saja, atau bahkan dibawah standar lainnya. Seperti kita ketahui bahwa kinerja sebagai hasil dari sebuah proses tentu memiliki sebuah mekanisme untuk memperoleh hasil kinerja itu sendiri.

Berikut adalah gambar rekapitulasi jumlah karyawan yang melakukan penilaian kinerja di PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon :

Kategori	2015		2016		2017		2018		2019	
	karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%	karyawan	%
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	1	25%	2	50%	2	67%	-	-	-	-
3	2	50%	2	50%	1	33%	-	-	-	-
2	1	25%	-	-	-	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH/Presentase	3	100%	4	100%	4	100%	-	-	-	-

Gambar 1.4 Rekapitulasi penilaian Kinerja
Sumber : Data Perusahaan, Desember 2019

Kriteria Kinerja Karyawan PD BPR Asjap cab Klangeran		
Kategori	Kesimpulan Kinerja Karyawan	Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan
5	Excellence/Outstanding (sangat bagus)	Di atas 100%
4	Above average (diatas rata-rata)	90%-100%
3	Meet the average (rata-rata)	70%-90%
2	Below average (dibawah rata-rata)	60-70%
1	Bad (tidak bagus)	Di bawah 60%

Gambar 1.5 Keterangan Penilaian
Sumber : Data Perusahaan, Desember 2019

Berdasarkan data dari tabel 1.5 dan tabel 1.6 diatas menjelaskan bahwa penilaian tidak rutin dilakukan setiap tahun kepada seluruh karyawan, namun penilaian dilakukan hanya kepada karyawan tertentu saja yang membutuhkan penilaian dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan selama kegiatan perusahaan masih ambang batas dan tidak memiliki performa yang menurun. Semestinya perusahaan melakukan penilaian kinerja kepada karyawan setiap tahunnya agar seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai rencana

perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangan dan mampu bersaing dengan yang lainnya sehingga lebih berkompeten dalam bekerja. Menurut (fatimah, 2017) “Waktu penilaian juga bergantung pada prosedur yang digunakan, ada yang melakukan setahun sekali ada juga yang dilakukan dua kali dalam setahun”. Penilaian tersebut harus bersifat rasional. Atasan sebagai penilai tentu membutuhkan waktu untuk mengenal karyawannya. Sangat sulit memperoleh gambaran dari kinerja karyawan dengan jangka waktu beberapa bulan saja. Oleh sebab itu umumnya penilaian kinerja dilakukan setengah tahun sekali atau satu tahun sekali secara berkelanjutan.

Peneliti menemukan fenomena bahwa penilaian tidak dilakukan secara rutin setiap tahunnya sehingga kinerja karyawan belum maksimal hal ini terlihat dari data pencapaian target keuangan yang rata-rata dalam 5 tahun belakangan hanya untuk mencapai target (100%-110%) dan tidak mampu melampaui target secara maksimal(>110%).

Peningkatan kinerja keuangan melalui aspek penilaian kinerja karyawan merupakan alat yang penting dalam mengukur perkembangan suatu bank dari tahun ke tahun. Menggambarkan dapat atau tidaknya suatu bank dalam memaksimalkan sumber daya yang ada untuk kemudian digunakan secara efektif dan efisien. Agar terus dapat bertahan dan berkembang, strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan terutama disektor perbankan adalah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan supaya perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan pergerakan ekonomi yang terjadi saat ini serta untuk meningkatkan kinerja keuangan dalam perusahaan.

Sebagai pelaku bisnis di daerah terutama untuk kalangan menengah kebawah diharapkan dapat membangkitkan perekonomian di daerah tersebut, perusahaan perlu memperhatikan sumberdaya-sumberdaya dengan melihat potensi-potensi yang dimiliki oleh perusahaan untuk dibina oleh manajemen dan membina dirinya. Apabila PD BPR Astanajapura cabang Klagenan Cirebon tidak menanggapi atau menindaklanjuti hal-hal tersebut maka akan berdampak terhadap

kinerja perusahaan yang kemungkinan akan menurun serta memiliki karyawan yang kurang berkompeten karena penilaian kinerja karyawan tidak rutin dilakukan dan akan menurunkan performa keuangan dan citra perusahaan.

Dari uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Sumberdaya Manusia (SDM) di perusahaan tersebut terutama pada aspek penilaian kinerja karyawan dalam menjaga atau meningkatkan kinerja keuangan yaitu seberapa besar pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja keuangan di PD BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon, Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- b. Bagaimana Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- c. Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Karyawan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- b. Untuk mengetahui Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- c. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada saat dilakukannya merger guna untuk mengetahui kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat membandingkan dan mengimplementasikan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang terjadi di lapangan.

2) Bagi institusi

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan perpustakaan Universitas Telkom.

3) Bagi objek penelitian atau lembaga usaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan untuk PD BPR Astanajapura cabang Klangeran dalam hal penilaian kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran Jl. Raya Nyi Mas Endang Geulis No.56, Klangeran, Kecamatan Klangeran, Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat, 45156.

1.6.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama empat bulan dimulai pada bulan Oktober 2019 hingga Januari 2020.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian tugas akhir bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dari penelitian skripsi ini, adapun sistematika penelitian skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian. Bab ini meliputi : objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar atau rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam pembahasan hasil pengolahan data, cakupan penelitian dan batasan penelitian serta benang merah interpretasi harus tampak jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan penelitian ditulis secara berurutan sesuai masalah dan pertanyaan penelitian.