

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya meningkatkan kinerja adalah bagian penting dari kesuksesan sebuah perusahaan. Faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah perlunya strategi peningkatan kinerja bagi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena sangat penting didunia kerja. Pengertian kinerja perusahaan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran<sup>1</sup>.

Dalam beberapa perusahaan, istilah tersebut dianggap sebagai istilah tambahan untuk manajemen berdasarkan sasaran. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja, *performance* atau prestasi kerja merupakan penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh pekerja baik produk maupun berupa jasa. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja pada hakikatnya ialah suatu perwujudan kerja pekerja pada suatu lembaga di mana dia bekerja<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Elfi Narosa , "Analisis kinerja perusahaan dengan menggunakan ukuran keuangan," *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 03, No.02 (2021)

<sup>2</sup> Fauzi Akmad & Nugroho Hidayat Rusdi, *Manajemen Kinerja*, (Jawa Timur: Airlangga University Press,2020), hlm. 2.

Menurut Gina Sholiha selaku manajer operasional menyatakan untuk mengukur kinerja perusahaan dilakukan dalam periode tertentu sehingga perusahaan dapat mengevaluasi kinerja dari perusahaannya, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya untuk lebih unggul daripada perusahaan pesaing lainnya dan perusahaan dapat bertahan di tengah perkembangan saat ini.<sup>3</sup>

Tanggapan terkait kinerja perusahaan peneliti juga menanyakan hal yang serupa dengan pegawai yang berposisi sebagai *account officer*. Menurutnya dalam melakukan pengukuran kinerja perusahaan diperlukan beberapa aspek-aspek. Namun, biasanya perusahaan hanya mengukur kinerja perusahaan hanya dari aspek finansial atau laporan keuangannya.<sup>4</sup>

Pentingnya *Key Performance Indicator (KPI)* dalam kinerja pegawai yaitu untuk mengetahui apakah tren kinerja pegawai mengalami peningkatan atau penurunan yang signifikan. Dengan memilih *Key Performance Indicator (KPI)* yang tepat, perusahaan dapat melihat area kinerja mana yang perlu diperbaiki, ada peluang untuk memperbaiki, dan seberapa efektif perbaikan tersebut.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Gina Sholiha, *Manajer Operasional PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis*, pada 21 Mei 2024 di Ciamis.

<sup>4</sup> Wawancara dengan Charina Agnesia, *Account Officer PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis*, pada 21 Mei 2024 di Ciamis.

<sup>5</sup> T Arini Soemohadiwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI* (Jakarta: Raih asa sukses, 2015), hlm.29-30.

Sebagaimana PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis mengalami perkembangan kinerja dalam menghimpunan dana dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Perkembangan Penghimpunan Dana PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis**

Nonprofit <i>Sharing</i>			
Jenis Penghimpunan Dana	September 2022	September 2023	Pertumbuhan
	Rp ribu	Rp ribu	Rp ribu
Liabilitas Kepada Bank Lain	99.491.000	62.043.000	932.871.000
Tabungan Mudharabah	6.471.381	5.100.642	(1.370.739)
Deposito	343.181.578	392.789.636	49.608.058
a. 1 (satu) bulan	4.220.773	1.216.607	(3.004.166)
b. 3 (tiga) bulan	32.585.483	22.847.701	(9.737.782)
c. 6 (enam) bulan	33.833.333	31.936.223	(1.897.110)
d. 12 (dua belas) bulan	272.511.989	336.829.105	64.317.116
Pembiayaan Diterima	0	0	-
<b>JUMLAH</b>	<b>449.143.960</b>	<b>459.933.278</b>	<b>10.789.318</b>

Sumber : Bagian urusan SDM PTBPRS HIK Cibitung, 2023

Berdasarkan data di atas, kinerja PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis dalam menghimpun dana nasabah masih menunjukkan *positive growth*. Penghimpunan dana berasal dari dana nasabah. Untuk dana dari nasabah yang berhasil dihimpun pada tahun 2023 melalui deposito jangka waktu 12 bulan sebesar Rp336.829.105 mengalami pertumbuhan 7,16% dari penghimpunan dana deposito pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp272.511.989,

sedangkan dalam bentuk tabungan Mudharabah pada tahun 2023 mengalami penurunan 4,12% sebesar Rp1.370.739. Sementara liabilitas kepada bank lain mengalami pertumbuhan sebesar 6,03%.

Sejalan berdasarkan riset awal peneliti yang dilakukan di PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis ternyata terdapat permasalahan yang berkenaan dengan kinerja. Pernyataan dari salah satu responden mengenai permasalahan kinerja yaitu menurunnya kinerja pegawai secara kuantitas maupun secara kualitas<sup>6</sup>. Pencapaian kinerja secara kuantitas dapat dilihat dari aspek rasio keuangan. Manfaat rasio keuangan dalam kinerja ada dua; pertama bagi pihak eksternal, Rasio Keuangan ini dapat digunakan untuk memahami kondisi kesehatan perusahaan secara keseluruhan serta untuk mengevaluasi kinerja keuangan dan nilai bisnis. Kedua bagi pihak internal menggunakannya sebagai alat pemantauan untuk mengelola keuangan.<sup>7</sup>

Adapun rasio keuangan PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis tahun 2019 dibawah sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Perhitungan Rasio Keuangan PTBPRS HIK Cibitung tahun 2019**

Rasio	Standar BI	Hasil Rasio	Keterangan
.LDR	≤110%	252,07%	Tidak sehat
CAR	>8%	7,20%	Tidak sehat

<sup>6</sup> Wawancara dengan Gina Sholiha, *Manajer Operasional* PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis, pada 31 Agustus 2023 di Ciamis.

<sup>7</sup> Denok Sunarsi and Dkk, *Analisis Laporan Keuangan* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 4.

ROA	>1,5%	3,94%	Sehat
BOPO	≤93,525	365,9%	Tidak sehat

Sumber : Bagian urusan SDM PTBPRS HIK Cibitung, 2019

Dari perhitungan rasio *likuiditas (LDR)*, *solvabilitas (CAR)* dan *rentabilitas (ROA dan BOPO)* dalam mengukur kinerja keuangan PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis tahun 2019 dijelaskan bahwa kinerja keuangan pada tahun tersebut rata-rata dalam keadaan tidak sehat. Berdasarkan pengamatan di lapangan menurunnya kinerja secara kualitas dilihat dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini bisa dilihat masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditetapkan, sehingga saat masuk pagi ada pegawai yang tidak mengikuti doa bersama<sup>8</sup>.

Adapun permasalahan yang dihadapi yaitu mengalami kelemahan dalam motivasi kerja pegawai yang berakibat pada kinerja perusahaan. Motivasi dibagi menjadi dua bentuk pertama material *incentive* yaitu pemberian gaji dan bonus. Kedua *non material incentive* berupa promosi jabatan atau disebut pengembangan karir.<sup>9</sup> Adapun motivasi yang diberikan oleh PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis kepada pegawainya hanya memberikan motivasi yang berbentuk *material incentive* seperti gaji perbulan setiap tanggal 25 dan bonus

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Gina Sholiha, Manajer Operasional PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis, pada 18 Desember 2023 di Ciamis.

<sup>9</sup> Sumanto, *MSDM Dengan Pendekatan Spiritual*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2022), hlm. 216.

diberikan hanya kepada pegawai saja setiap 3 tahun sekali. Sedangkan pemberian motivasi yang berbentuk *non material incentive* berupa promosi jabatan dalam pengembangan karier pegawai selama 3 tahun lamanya bekerja.<sup>10</sup>

Pernyataan di atas menurut pegawai PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis yang berposisi sebagai manajer operasional, beliau mengatakan juga bahwa masih ada pegawai lain yang kurang peduli terhadap keadaan perusahaan seperti pegawai yang cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri pegawai tersebut. Permasalahan dalam motivasi kerja terhadap diri pegawai dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang optimal. Padahal kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat<sup>11</sup>.

Secara teoritis seharusnya kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>12</sup>. Sejalan dengan lemahnya motivasi menurut hasil penelitian yang dilakukan Nur Avni Rozalia,dkk seharusnya pemberian motivasi kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja, karena orang orang yang memiliki motivasi kuat

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Gina Sholiha, *Manajer Operasional* PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis, pada 31 Agustus 2023 di Ciamis.

<sup>11</sup> Wawancara dengan Gina, *Manajer Operasional* PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis, pada 28 Agustus 2023 di Ciamis.

<sup>12</sup> Vip Paramarta & dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, (Bandung: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 96.

untuk bekerja melakukan yang terbaik dan harapannya perusahaan kedepannya dapat bisa lebih baik<sup>13</sup>.

Selain itu, BPRS juga harus mampu menghadapi persaingan antar lembaga keuangan syariah yang semakin ketat dan khususnya antar BPRS itu sendiri. Salah satu sarana untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan strategi peningkatan kinerja pada pegawai. Kinerja pegawai merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan. Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis”** .

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ingin peneliti paparkan berdasarkan latar belakang diatas adalah bagaimana strategi peningkatan kinerja pegawai PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui strategi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis .

---

<sup>13</sup> Nur Avni Rozalia, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pegawai PTPattindo Malang," *Brawijaya University : Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 26, No 2 (2015)

## **D. Kegunaan Penelitian**

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan oleh PT BPRS HIK Cibitung Cabang Ciamis dalam memberikan rekomendasi atau masukan untuk kinerja pegawai sekaligus memberikan informasi mengenai solusi yang dominan dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya informasi ini, jika diinginkan peningkatan kualitas pelayanan maka penelitian ini dapat dipergunakan sebagai dasar untuk membuat kebijaksanaan yang sesuai.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah dengan praktek dunia nyata. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi untuk diuji di instansi lain.

#### b. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai bahan tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan tajuk tugas akhir yang sama.

#### c. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat praktiknya.