

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Kompetensi SDM

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan.

Menurut Paramelasari (2010) menyatakan Labor based busines memegang prinsip perusahaan padat karya, dalam artian semakin banyak karyawan yang dimiliki perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang. Sedangkan perusahaan-perusahaan yang menerapkan knowledge based business akan menciptakan suatu cara untuk mengelola pengetahuan (knowledge management) sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Kompetensi karyawan (SDM) yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Maka, penilaian Kompetensi SDM sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui

sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan sehingga mereka akan lebih semangat dalam bekerja. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis Handoko (1996; dalam Yoyok 2005). MSDM merupakan pendekatan SDM, di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (a) tujuan untuk perusahaan dan (b) untuk karyawan (Mangkuprawira, 2011). Kompetensi disyaratkan agar karyawan dapat melakukan proses kerja dengan lancar secara efektif dan efisien dalam mencapai kinerja optimal. Kinerja adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Mangkuprawira, 2009).

Didasarkan atas Teori Maslow kompetensi SDM terkait dengan tingkat kebutuhan, diantaranya kompensasi, kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu *self-actualiation* (perwujudan diri). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Malayu S.P Hasibuan (2014:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila dilihat dari berdasarkan karier pegawai. The National park service (dalam Tjutju Yuniarsih,2008:24) human resources competencies, menyatakan bahwa “competency as a combination of knowledge, skills, and abilities in a particular career field which when acquired, allows a person to perform a task or function at a specifically defined level of proficiency” artinya bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan dalam bidang karier tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada tingkat keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan.

SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif utama dan pengelolaan sumber keunggulan lainnya (Moran, 2000). Untuk itu perlunya melaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif (Brophy dan Kiely, 2002). Ketersediaan SDM bermutu sangat penting, yaitu memiliki kompetensi sesuai tuntutan agar dapat melakukan transformasi baik teknologi, proses kerja maupun hasil kerja yang menuntut kemampuan dalam membuat rencana dan strategi dalam menghadapi persaingan dengan pihak eksternal.

2.1.1.1 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spancer and Spencer (dalam Tjutju Yuniarsih, 2008:23) menyatakan bahwa adalima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi (*motive*)

apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

2. Sifat/Ciri bawaan (*trait*)

ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri (*self concept*)

sikap, nilai atau self image dari orang-orang.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.

5. Keterampilan (*skill*)

kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

2.1.1.2 Jenis Kompetensi

Spencer and spencer (dalam Tjutju Yuniarsih, 2008:24) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja atau suatu pekerjaan, kompetensi terbagi atas kategori yaitu :

1. *Threshold Competencies*

merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (Meliputi pengetahuan (*knowledge*) atau keahlian dasar kemampuan untuk membaca).

2. *Differentiating Competencies*

merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah. Misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya yang diperhatikan penetapan sasaran yang melebihi apa yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam Tjutju Yuniarsih, 2008:30) dimensi tersebut mereka mengelompokkan kompetensi menjadi tiga dimensi, yaitu

1. Kompetensi intelektual (*Intellectual Competence*) kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategik. Zohar and Marshall, dalam (Tjutju Yuniarsih, 2008:30)
2. Kompetensi emosional (*Emotional Competence*)
adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) yang menghasilkan kinerja di tempat bekerja.

Kompetensi emosional kita menunjukkan seberapa besar potensi dari lima elemen dapat kita terjemahkan kedalam pekerjaan. Goleman(dalam Tjutju Yuniarsih, 2008:31).

3. Kompetensi spiritual

adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kebijaksanaan/kearifan yang berasal dari luar ego (diri sendiri) atau di luar pemikiran sadar yang tidak hanya mengakui nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru menurut Zohar dan Marshall (dalam Tjutju Yuniarsih, 2008:34).

Kompetensi SDM didefinisikan sebagai tingkat kemampuan SDM dalam komunikasi dengan nasabah, kerjasama antar petugas lapangan, kemampuan kepemimpinan kredit, pengambilan keputusan terkait dengan potensi dan aktualisasi kredit (dikembangkan dalam penelitian ini).

Pengukuran Kompetensi SDM dalam penelitian secara sistematis diukur sebagai berikut :

$$\text{Kompetensi SDM} = \frac{\text{Total Kredit}}{\text{Jumlah Karyawan (SDM)}}$$

2.1.2 Manajemen Resiko

Manajemen resiko adalah semua rangkaian kegiatan yang berhubungan dengan risiko yaitu perencanaan (*planning*), penilaian (*assessment*), penanganan (*handling*) dan pemantauan (*monitoring*) risiko (Kerzner,2001). Menurut Djojosoedarso (2003,p4) pengertian manajemen resiko adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi

oleh organisasi / perusahaan, keluarga, dan masyarakat. Manajemen risiko merupakan Pendekatan yang dilakukan terhadap risiko yaitu dengan memahami, mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko suatu proyek. Kemudian mempertimbangkan apa yang akan dilakukan terhadap dampak yang ditimbulkan dan kemungkinan pengalihan risiko kepada pihak lain atau mengurangi risiko yang terjadi.

Bank dalam menjalankan operasinya tentu tidak lepas dari berbagai macam risiko. Salah satu risiko bank yaitu risiko kredit. *Non Performing Loan* (NPL) merupakan salah satu rasio keuangan yang mencerminkan risiko kredit. NPL didefinisikan sebagai pinjaman yang mengalami kesulitan pelunasan atau sering disebut kredit macet pada bank (Riyadi, 2006:161).

Besarnya NPL yang diperbolehkan Bank Indonesia saat ini adalah maksimal 5%. Semakin tinggi tingkat NPL menunjukkan bahwa bank tidak profesional dalam pengelolaan kreditnya sehingga bank mengalami kredit macet yang akhirnya akan berdampak pada kerugian bank (Rahim dan Irpa, 2008).

Risiko kredit merupakan risiko yang dihadapi bank karena menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada nasabah. Karena berbagai hal, nasabah tidak mampu memenuhi kewajibannya seperti pembayaran pokok dan bunga pinjaman, sehingga bank mengalami kerugian karena tetap mengeluarkan beban bunga untuk simpanan nasabah. Peningkatan kredit bermasalah tersebut menyebabkan pendapatan dan laba menurun, ROA dan ROE juga mengalami penurunan (Purwanto,2011:167). Oleh karena itu, perbankan perlu meningkatkan

pengelolaan terhadap terhadap risiko kreditnya agar tingkat kredit bermasalah atau NPLnya tidak melebihi dari ketentuan dari Bank Indonesia (BI).

2.1.2.1 Jenis Resiko

Menurut Uyemura dan Deventer (1993:5) dalam Raharjo (2005) secara umum terdapat enam kategori risiko yang dihadapi para bankir, yaitu: risiko kredit, risiko tingkat bunga, risiko nilai tukar valuta asing, risiko likuiditas, risikooperasional dan risiko kecukupan modal. Risiko yang dihadapi perbankan menurut Basel II dalam Basyaib (2007:2) meliputi empat jenis, yaitu:

- a. Risiko kredit, yaitu risiko kerugian yang terkait dengan kemungkinan gagalnya pihak pasangan (*counterpart*) dalam memenuhi kewajiban, dengan kata lain merupakan risiko tidak dilunasinya hutang-hutang peminjam.
- b. Risiko pasar, yaitu risiko kerugian untuk posisi didalam atau diluar neraca yang muncul karena perubahan harga dalam pasar yang diakibatkan oleh perubahan suku bunga, nilai tukar, harga saham serta harga komoditas.
- c. Risiko operasi, yaitu kerugian yang diakibatkan kurangnya atau gagalnya proses internal, sumber daya manusia, dan sistem, atau dapat juga diakibatkan oleh kejadian-kejadian eksternal. Risiko hukum dan kewajiban perundangan termasuk dalam risiko operasi.
- d. Risiko lain-lain, risiko yang termasuk dalam risiko lain-lain adalah sebagai berikut :

- 1) Risiko bisnis, yaitu risiko keputusan manajemen dalam kaitannya dengan posisi persaingan bank serta peluang tumbuhnya bank dalam pasar yang berubah.
- 2) Risiko stratejik, yaitu risiko yang terkait dengan keputusan bisnis dalam jangka panjang serta risiko dalam penerapan keputusan stratejik tersebut. Risiko stratejik menyangkut keputusan bank dalam penentuan jenis usaha yang akan didanai, usaha dan bank lain yang akan diakuisisi, serta keputusan untuk menutup dan menjual salah satu lini usaha bank.
- 3) Risiko reputasi, yaitu risiko potensi kerusakan yang diakibatkan oleh opini publik negatif terhadap sebuah bank. Risiko reputasi dapat juga terjadi untuk sektor perbankan secara keseluruhan.

2.1.2.2 Resiko Kredit

Risiko kredit merupakan risiko yang dihadapi bank karena menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada nasabah. Karena berbagai hal, nasabah tidak mampu memenuhi kewajibannya seperti pembayaran pokok dan bunga pinjaman, sehingga bank mengalami kerugian karena tetap mengeluarkan beban bunga untuk simpanan nasabah. Peningkatan kredit bermasalah tersebut menyebabkan pendapatan dan laba menurun, ROA dan ROE juga mengalami penurunan (Purwanto, 2011:167). Oleh karena itu, perbankan perlu meningkatkan pengelolaan terhadap terhadap risiko kreditnya agar tingkat kredit bermasalah atau NPLnya tidak melebihi dari ketentuan dari Bank Indonesia (BI).

Bank Indonesia (PBI) No.13/3/2011, menetapkan bahwa rasio NPL maksimal 5% dari total kredit. Apabila rasio NPL berada dibawah ketentuan BI menunjukkan bahwa bank dapat mengelola risiko kreditnya dengan baik karena mampu meminimalkan kredit macetnya. Sebaliknya, kenaikan NPL diatas 5% mengindikasikan bank kurang berhasil dalam mengelola kredit bermasalahnya.

2.1.2.3 Tujuan Resiko

Tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen risiko menurut Djojosoedarsono (2003:11), dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Tujuan sebelum terjadinya peristiwa yang menimbulkan kerugian (peril), yaitu antara lain :
 - 1) Hal-hal yang bersifat ekonomis, misalnya upaya untuk menanggulangi kemungkinan kerugian dengan cara yang paling ekonomis, yang dilakukan melalui analisis keuangan terhadap biaya program keselamatan, maupun biaya dari bermacam-macam teknik penanggulangan risiko.
 - 2) Hal-hal yang bersifat non ekonomis, yaitu upaya untuk mengurangi kecemasan dan ketakutan, sehingga dengan adanya upaya penanggulangan maka kondisi tersebut dapat diatasi.

2.1.2.4 Upaya Penanggulangan Resiko

Menurut Djojosoedarso (2003, p4) upaya untuk menanggulangi resiko harus selalu dilakukan, sehingga kerugian dapat dihindari atau diminimumkan. Sesuai dengan sifat dan objek yang terkena resiko, ada beberapa cara yang dapat dilakukan (perusahaan) untuk meminimumkan resiko kerugian, antara lain :

- a. Melakukan pencegahan dan pengurangan terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa yang menimbulkan kerugian, misalnya membangun gedung dengan bahan- bahan yang antiterbakar untuk mencegah bahaya kebakaran, memagari mesin-mesin untuk menghindari kecelakaan kerja, melakukan pemeliharaan dan penyimpanan yang baik terhadap bahan dan hasil produksi untuk menghindari resiko kecurian dan kerusakan, mengadakan pendekatan kemanusiaan untuk mencegah terjadinya pemogokan, sabotase, dan pengacauan.
- b. Melakukan retensi, artinya mentolerir membiarkan terjadinya kerugian, dan untuk mencegah terganggunya operasi perusahaan akibat kerugian tersebut disediakan sejumlah dana untuk menanggulangnya (contoh : pos biaya lain-lain atau tak terduga dalam anggaran perusahaan).
- c. Melakukan pengendalian terhadap resiko, contohnya melakukan hedging (perdagangan berjangka) untuk menanggulangi resiko kelangkaan dan fluktuasi harga bahan baku/ pembantu yang diperlukan.
- d. Mengalihkan memindahkan resiko kepada pihak lain, yaitu dengan cara mengadakan kontrak pertanggungan (asuransi) dengan perusahaan asuransi terhadap resiko tertentu, dengan membayar sejumlah premi asuransi yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan asuransi akan mengganti kerugian bila betul-betul terjadi kerugian yang sesuai

dengan perjanjian. Tugas dari seorang manajer resiko adalah berkaitan erat dengan upaya memilih dan menentukan cara-cara/ metode yang paling efisien dalam penanggulangan resiko yang dihadapi perusahaan.

Pengukuran Manajemen Resiko dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\text{NPL} = \frac{\text{Kredit Bermasalah}}{\text{Total Kredit}}$$

2.1.3 Efisiensi Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Griffin, 2004). Efektif merupakan tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai perencanaan. Sedangkan efisien berarti aktivitas perusahaan dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai jadwal. Efisiensi diartikan sebagai ratio (perbandingan) antara masukan dan keluaran yaitu dengan masukan tertentu memperoleh keluaran yang optimal.

Sebuah bank dikatakan efisien secara ekonomi jika bank tersebut beroperasi dengan kedua efisiensi yaitu efisiensi teknis dan efisiensi alokasi (Hassan, 2006). Efisiensi harus dilakukan untuk kelangsungan hidup perusahaan yaitu technical efficiency dan allocative efficiency. Perusahaan yang melakukan technical efficiency akan memaksimalkan output dengan mengkonsumsi input dalam jumlah tertentu. Sedangkan perusahaan yang melakukan allocative efficiency akan memanfaatkan dan meminimalisasi konsumsi input secara optimal. Efisiensi juga dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input), atau jumlah yang dihasilkan dari satu input yang

dipergunakan. Suatu perusahaan dapat dikatakan efisien apabila mempergunakan jumlah unit yang lebih sedikit bila dibandingkan dengan jumlah unit input yang dipergunakan perusahaan lain untuk menghasilkan jumlah output yang lebih besar (Permono dan Darmawan, 2000). Efisiensi Manajemen didefinisikan sebagai tingkat kemampuan manajemen dalam melaksanakan mekanisme internal kontrol suatu perusahaan.

Untuk mencapai prestasi yang berkelanjutan diupayakan untuk memperbaiki perusahaan agar dapat beroperasi dengan baik dan efisien. Salah satu upaya meningkatkan efisiensi perbankan adalah dengan perbaikan manajerial. Oleh karena itu, suatu teknik pengukuran yang tidak hanya menilai bobot kinerja tetapi juga mengukur sumber-sumber inefisiensi sangat dibutuhkan sehingga dapat diperoleh kebijakan koreksi internal dan eksternal oleh pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan (Sutawijaya dan Lestari, 2009).

Rasio BOPO adalah perbandingan antara biaya operasional (BO) dengan pendapatan operasional (PO), semakin rendah tingkat rasio BOPO berarti semakin baik kinerja Efisiensi Manajemen, karena lebih efisien dalam menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan (Riyadi, 2006: 159). Atas dasar rasio ini dapat diketahui tingkat efisiensi kinerja perusahaan, jika angka rasio menunjukkan angka diatas 90% dan mendekati 100% ini berarti bahwa kinerja perusahaan tersebut menunjukkan tingkat efisiensi yang sangat rendah, dan dikatakan efisiensi tinggi bila rasio yang dihasilkan rendah.

Menurut Muharram dan Purvitasari (2007), pengukuran efisiensi dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yaitu :

1. Pendekatan rasio

Pendekatan rasio dalam mengukur efisiensi dilakukan dengan cara menghitung perbandingan output dengan input yang digunakan. Pendekatan rasio akan dinilai memiliki efisiensi yang tinggi apabila dapat memproduksi jumlah output yang maksimal dengan input yang semaksimal mungkin.

Dalam penelitian pengukuran Efisiensi Manajemen dengan menggunakan rasio BOPO sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi Manajemen} = \frac{\text{Beban Operasional}}{\text{Pendapatan Operasional}}$$

Chu Fen Li (2007) melihat pendekatan rasio sebagai *“the most critical limitation of the financial ratio is that they fail to consider the multiple input output...”* Oleh karena itu pendekatan ini belum mampu menilai kinerja lembaga keuangan secara menyeluruh.

2. Pendekatan regresi

Pendekatan ini dalam mengukur efisiensi menggunakan sebuah model dari tingkat output tertentu sebagai fungsi dari sebagai tingkat input tertentu.

Persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n)$$

Dimana Y = output, X = input

Pendekatan ini juga tidak dapat mengatasi kondisi banyak output, karena hanya satu indikator output yang dapat ditampung dalam sebuah persamaan regresi.

3. Pendekatan frontier

Pendekatan frontier dalam mengukur efisiensi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pendekatan frontier parametrik dan non parametrik. Pendekatan parametrik dapat diukur dengan tes statistik parametrik seperti menggunakan *Stochastic Frontier Approach* (SFA) dan *Distribution Free Approach* (DFA). Pendekatan frontier non parametrik diukur dengan tes statistik non parametrik yaitu dengan menggunakan metode *Data Envelopment Analysis* (DEA). Dalam penelitian ini efisiensi manajemen akan diukur dengan menggunakan metode DEA (*Data Envelopment Analysis*).

2.1.4 Kinerja Pasar

Kinerja pasar didefinisikan sebagai hasil dari keputusan-keputusan yang diambil oleh manajer dalam menjalankan suatu perusahaan terkait dengan prestasi pengelolaan pasar. Kinerja perusahaan dapat dikategorikan menjadi dua yaitu kinerja pasar dan kinerja keuangan. Kinerja pasar berhubungan dengan nilai perusahaan di pasar modal selain itu kinerja pasar suatu perusahaan mencerminkan seberapa baik prospek suatu perusahaan dalam mengelola pasar selama peningkatan prospek nilai perusahaan dimata investor.

Kinerja bank merupakan hal penting yang harus di capai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah

ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang harus diharapkan standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran (Anita Febryanidkk., 2003 : 8).

Jika manajer menginvestasikan kembali pada tingkat pengembalian yang lebih besar dari tingkat pengembalian yang diinginkan investor maka akan berdampak pada meningkatnya nilai pada perusahaan. Sedangkan jika manajer berinvestasi pada tingkat yang lebih rendah daripada tingkat pengembalian yang diinginkan untuk para investor maka nilai perusahaan sebenarnya akan turun.

Market power adalah suatu kinerja yang menunjukkan seberapa besar kemampuan perusahaan untuk menaikkan harga di atas biaya marjinal (Church dan Ware, 2000). Jika dikaitkan dengan bentuk struktur pasar, perusahaan di pasar monopoli memiliki tingkat market power yang paling besar. Penurunan tingkat konsentrasi di suatu pasar akan berdampak positif terhadap efisiensi pasar didasarkan atas pandangan dari pendekatan *Structure-Conduct-Performance* (SCP), di mana baik buruknya kinerja suatu pasar sangat tergantung pada bentuk struktur pasar yang terjadi. Semakin terkonsentrasi pasar maka semakin besar kemampuan perusahaan untuk menaikkan harga di atas biaya marjinal, yang berarti market power yang diperoleh akan semakin tinggi. Tingginya market power tersebut diindikasikan sebagai semakin rendahnya tingkat persaingan (Adapsi Fahmi, 2012). Penelitian ini melakukan pengukuran terhadap Kinerja Pasar dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Market Share (Deposito)} = \frac{\text{Pangsa Pasar Deposito}}{\sum \text{Pasar Deposito Seluruh Sampel}}$$

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

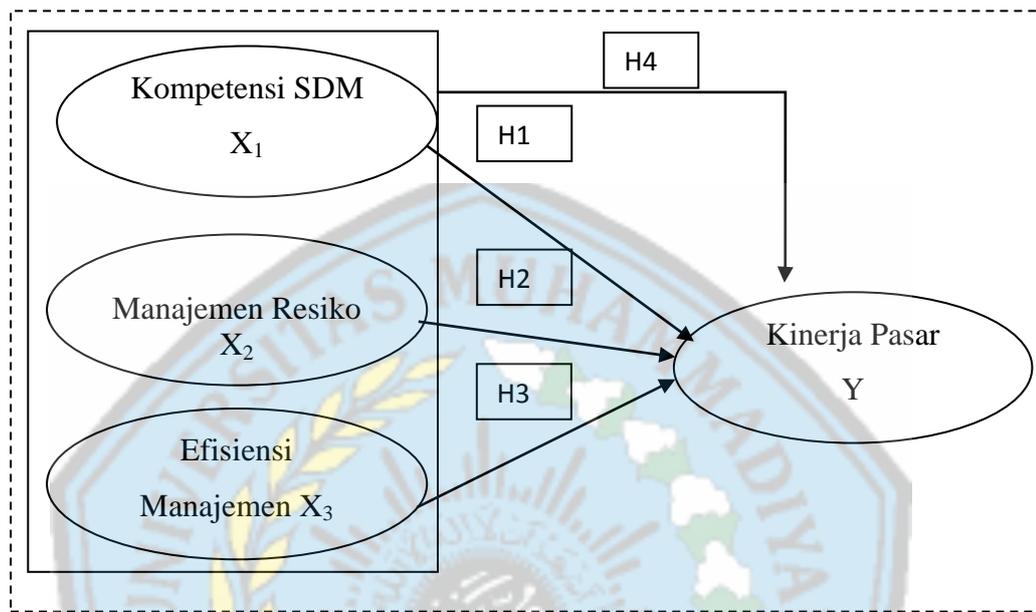
Nama peneliti	Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
Eddy Yunus	2012	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya	<u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> Kinerja Pegawai <u>Variabel</u> <u>Independen:</u> Kemampuan Berkomunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan dan Pemutusan Pendapat Secara Analitis	Kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pemutusan pendapat secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Dini Attar, Islahuddin, M.	2014	Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko Terhadap	<u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> Kinerja Keuangan	Penerapan manajemen risiko (kredit, likuiditas dan operasional)

Shabri		Kinerja Keuangan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> Manajemen Risiko, Manajemen Risiko Kredit, Manajemen Risiko Likuiditas, Manajemen Risiko Operasional	secara simultan berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang terdaftar di BEI
Arif Lukman Santoso	2007-2010	Efisiensi Kinerja Manajemen Dan Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia	<u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> Efisiensi Manajemen <u>Variabel</u> <u>Independen:</u> Kinerja Keuangan	Efisiensi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan

2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber = dikembangkan dalam penelitian

Keterangan :

Dalam upaya menuju pada Kinerja Pasar, maka bank ditekankan untuk menjaga pengelolaan bank dalam peningkatan peran Kompetensi SDM, Manajemen Resiko, dan Efisiensi Manajemen.

Secara matematis, model dan variabel-variabel penelitian tersebut dapat disederhanakan menjadi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu$$

Y = Kinerja Pasar (variabel dependen)

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Parameter yang dicari (nilai prediksi variabilitas masing-masing variabel independent X_1, X_2, X_3, X_4) Pengaruhnya terhadap variabel dependen Y

X_1 = Kompetensi SDM (variabel independen = X_1)

X_2 = Manajemen Resiko (variabel independen = X_2)

X_3 = Efisiensi Manajemen (variabel independen = X_3)

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Hubungan antara Teori Maslow dengan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pasar

Didasarkan atas Teori Maslow kompetensi SDM terkait dengan tingkat kebutuhan, diantaranya kompensasi, kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu *self-actualiation* (perwujudan diri). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan Kompetensi SDM.

Kompetensi SDM didefinisikan sebagai tingkat kemampuan SDM dalam komunikasi dengan nasabah, kerjasama antar petugas lapangan, kemampuan kepemimpinan kredit, pengambilan keputusan terkait dengan potensi dan aktualisasi kredit. Sehingga Kompetensi SDM dapat meningkatkan hasil Kinerja Pasar bank dengan baik.

2.4.1.1 Hubungan antara Teori Integritas dengan Manajemen Resiko terhadap Kinerja Pasar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Integritas diartikan dengan sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Sedangkan menurut Andreas Harefaah dalam bukunya Manusia Pembelajar sebagaimana dikutip oleh Rona Binham mengatakan bahwa:

“Integritas meliputi tiga tindakan kunci (key action) yang dapat di amati (observable), pertama menunjukkan kejujuran (demonstrate honesty), yaitu bekerja dengan orang lain secara jujur dan benar, menyajikan informasi secara lengkap dan benar. Kedua memenuhi komitmen (keeping commitment), yaitu melakukan apa yang dijanjikan. Ketiga berperilaku secara konsisten (behave consistently), yaitu menunjukkan tidak adanya kesenjangan antara kata dengan perbuatan”.

Integritas memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan manajemen resiko. Dimana kejujuran, komitmen dan perilaku yang konsisten dapat dijadikan pertimbangan dalam kegiatan manajemen resiko seperti resiko kredit. Integritas dapat dijadikan bahan pertimbangan atas apa yang akan dilakukan terhadap dampak yang ditimbulkan dan kemungkinan pengalihan risiko kepada pihak lain atau mengurangi risiko yang terjadi yang dapat mempengaruhi Manajemen Resiko terhadap Kinerja Pasar.

2.4.1.2 Hubungan antara Teori Efisien dengan Efisiensi Manajemen terhadap Kinerja Pasar

Dalam teori ekonomi, ada dua pengertian efisiensi, yaitu efisiensi teknis dan efisiensi ekonomis. Efisiensi ekonomis mempunyai sudut pandang mikro sebagai nilai prestasi bersaing berhadapan dengan perusahaan. Pengukuran efisiensi teknis cenderung terbatas pada hubungan teknis dan operasional dalam proses konversi input menjadi output. Akibatnya usaha untuk meningkatkan efisiensi teknis hanya memerlukan kebijakan mikro yang bersifat internal, yaitu dengan pengendalian dan alokasi sumberdaya yang optimal. Dalam efisiensi ekonomis, harga tidak dianggap given, karena harga dapat dipengaruhi oleh kebijakan makro (Walter, 1995 dalam Adrian Sutawijaya dan Ety Puji Lestari, 2009).

Ada tiga faktor yang menyebabkan efisiensi, yaitu apabila dengan input yang sama menghasilkan output yang lebih besar, dengan input yang lebih kecil menghasilkan output yang sama, dan dengan output yang lebih besar menghasilkan output yang lebih besar (Kost dan Rosenwig, 1979 dalam Dhita Triana Dewi, 2010).

Efisiensi Manajemen merupakan tingkat kemampuan dalam menjalankan mekanisme internal kontrol suatu perusahaan. Untuk mencapai prestasi yang berkelanjutan diupayakan untuk memperbaiki perusahaan agar dapat beroperasi dengan baik dan efisien. Salah satu upaya meningkatkan efisiensi perbankan adalah dengan perbaikan manajerial. Sehingga Efisiensi Manajemen dapat meningkatkan Kinerja Pasar dengan optimal.

2.4.2 Hubungan antar variabel

2.4.2.1 Hubungan antara Kompetensi SDM dengan Kinerja Pasar

Dalam mencapai tujuan yaitu mencapai kinerja yang lebih baik, setiap perbankan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif utama dan pengelolaan sumber keunggulan lainnya (Moran, 2000). Kompetensi SDM didefinisikan sebagai tingkat kemampuan SDM dalam komunikasi dengan nasabah, kerjasama antar petugas lapangan, kemampuan kepemimpinan kredit, pengambilan keputusan terkait dengan potensi dan aktualisasi kredit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus, (2012) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, pemutusan pendapat secara analisis, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pasar.

2.4.2.2 Hubungan antara Manajemen Resiko dengan Kinerja Pasar

Perusahaan yang melaksanakan kebijakan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja melalui Kompetensi SDM akan berpengaruh terhadap tingkat Manajemen Resiko. Menurut Djojosoedarso (2003,p4) pengertian manajemen resiko adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan, keluarga, dan masyarakat.

Bank dalam menjalankan operasinya tentu tidak lepas dari berbagai macam risiko. Salah satu risiko bank yaitu risiko kredit. Risiko kredit merupakan risiko yang dihadapi bank karena menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada nasabah. Karena berbagai hal, nasabah tidak mampu memenuhi kewajibannya seperti pembayaran pokok dan bunga pinjaman, sehingga bank mengalami kerugian karena tetap mengeluarkan beban bunga untuk simpanan nasabah. Peningkatan kredit bermasalah tersebut menyebabkan pendapatan dan laba menurun, ROA dan ROE juga mengalami penurunan (Purwanto,2011:167).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Attar, dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Penerapan Manajemen Resiko Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan yang Terdaftar di BEI menyatakan bahwa penerapan manajemen resiko (kredit, likuiditas dan operasional) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perbankan yang terdaftar di BEI.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara Manajemen Resiko terhadap Kinerja Pasar.

2.4.2.3 Hubungan antara Efisiensi Manajemen dengan Kinerja Pasar

Sebuah bank dikatakan efisien secara ekonomi jika bank tersebut beroperasi dengan kedua efisiensi yaitu efisiensi teknis dan efisiensi alokasi (Hassan, 2006). Efisiensi harus dilakukan untuk kelangsungan hidup perusahaan yaitu technical efficiency dan allocative efficiency. Perusahaan yang melakukan technical efficiency akan memaksimalkan output dengan mengkonsumsi input dalam jumlah tertentu. Sedangkan perusahaan yang melakukan allocative efficiency akan memanfaatkan dan meminimalisasi konsumsi input secara optimal. Efisiensi juga dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input), atau jumlah yang dihasilkan dari satu input yang dipergunakan. Suatu perusahaan dapat dikatakan efisien apabila mempergunakan jumlah unit yang lebih sedikit bila dibandingkan dengan jumlah unit input yang dipergunakan perusahaan lain untuk menghasilkan jumlah output yang lebih besar (Permono dan Darmawan, 2000). Efisiensi Manajemen didefinisikan sebagai tingkat kemampuan manajemen dalam melaksanakan mekanisme internal kontrol suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukman, (2007-2010) yang berjudul Efisiensi Kinerja Manajemen dan Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia menyatakan bahwa efisiensi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja keuangan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara Efisiensi Manajemen terhadap Kinerja Pasar.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan tersebut belum final dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proporsi atau andil. Setiap penelitian terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dan perlu dibuktikan kebenarannya dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*) atau praktek (*implementation*).

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pasar.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Resiko terhadap Kinerja Pasar.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efisiensi Manajemen terhadap Kinerja Pasar.

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Kompetensi SDM, Manajemen Resiko dan Efisiensi Manajemen terhadap Kinerja Pasar.