

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen bisnis umum dan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengendalian proses ini tercermin dalam fungsi/area seperti produksi, pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran yang semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, berbagai pengalaman yang diperoleh dari penelitian dibidang MSDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mengacu pada kumpulan pengetahuan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. (Fadhil: 2023)

MSDM adalah proses atau aktivitas mempekerjakan orang atau bakat dalam suatu organisasi, dari tahapan perekrutan hingga pensiun. MSDM merupakan bagian yang sangat penting dalam setiap organisasi. Sebelumnya disebut Sumber Daya Manusia, tetapi karena perubahan paradigma, kini berubah menjadi istilah Human Resource Department (HRD).

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri, maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi (pasaribu, 2020:27). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan segala keterampilan dan kemampuan mereka untuk mencapai atau mewujudkan tujuan (goals) perusahaan (rambe, 2022: 12).

Karyawan yang bermotivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam psikolog, motivasi kerja biasanya disebut sebagai kekuatan pendorong dibalik antusiasme terhadap suatu pekerjaan. Tingkat motivasi individu atau tim dapat memengaruhi aetiap aspek kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu faktor yang memerlukan pemahaman lebih mendalam tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat bergantung pada motivasi internal. Hal ini juga berdampak dalam organisasi, dimana motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam neraih kesuksesan kerja.

Kualitas karyawan sangat bergantung pada potensi yang dimiliki setiap karyawan. Namun peduli seberapa besar potensi karyawan anda, tanpa departemen SDM yang berfikiran maju dalam perusahaan anda, potensi itu tidak dapat dikembangkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memotivasi karyawannya agar berkinerja baik guna mencapai tujuan perusahaan. PT Bank Kredit Rakyat (BPR BKK KAB PATI) merupakan salah satu bank perkreditan rakyat yang bergerak dibidang jasa dan menghimpun serta menyalurkan dana. PT Bank Perkreditan Rakyat menyalurkan pinjaman kepada usaha-usaha produktif seperti perdagangan, kerajinan tangan, pertanian, jasa dan usaha-usaha lain yang sedang berkembang dimasyarakat. Hal ini akan semakin mengembangkan perekonomian dan peluang bisnis dimasyarakat. Keberhasilan PT Bank Perkreditan rakyat (BPR BKK KAB PATI) sangat bergantung pada keliawaian kinerja para pegawai dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

Keterampilan merupakan tindakan individu dalam manajemen organisasi yang mempunyai indikator yaitu membantu meningkatkan potensi karyawan, menyusun rencana program, mengelola personalia, mengendalikan personalia dan menyelesaikan konflik (Imran, 2022: 11). Keterampilan adalah kemampuan yang di dapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat (Saputra, 2020: 16).

Dalam hal ini keterampilan karyawan dimana karyawan terampil dalam melaksanakan tugas yang diembannya melalui cara kerja dan kegiatannya dalam menjalankannya. Keberhasilan karyawan tentunya akan menjadi dampak terhadap organisasi dilingkungan kerja, tentunya untuk mencapai keberhasilan tersebut karyawan dituntut untuk terampil dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Untuk mendukung hal tersebut dalam menunjang pencapaian perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan sehingga mampu dalam melayani dengan optimal, dalam hal ini tentunya juga berlaku untuk karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR BKK KAB PATI) untuk memberikan kontribusi dengan memiliki keterampilan kerja yang tentunya akan berdampak terhadap tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam hal keterampilan di PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR BKK KAB PATI) yang mana para karyawan pada kenyataannya belum semua memiliki keterampilan kerja dalam mengemban tugasnya. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki sikap begitu juga dengan karyawan pegawai yang menunjukkan terampil dalam pekerjaannya, hal ini tentunya menyebabkan karyawan tidak mampu meningkatkan kualitas kerjanya dan akan berdampak pula

terhadap lingkungan instansi tempat karyawan bertugas. Pegawai yang tidak dapat pula berkontribusi dalam hal memajukan atau menciptakan tujuan suatu lembaga. Jika hal ini terjadi maka kinerja pada suatu instansi tidak akan mengalami kemajuan seperti yang sudah ditetapkan.

Kompensasi merupakan imbalan atau hadiah yang diberikan pihak perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas kinerja dan totalitas mereka yang lakukan untuk dampak yang lebih baik bagi perusahaan (Rambe, 2022: 22). Kompensasi merupakan salah satu jenis tunjangan karyawan yang ditujukan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Dalam hal ini, sistem penghargaan yang tepat dapat mendorong setiap karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka dan terus berkembang (Imran, 2022: 17). Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan tersebut. Kompensasi ini dapat diberikan secara langsung dalam bentuk uang atau tidak langsung dari perusahaan kepada karyawannya (Anwar, 2022: 9)

Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat kerja karyawan untuk lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang wajib diberikan perusahaan sebagai pengganti atas balas jasa kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya.

Oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sepadan dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut agar tidak menimbulkan kesenjangan antara kinerja dan kompensasi yang diberikan. Beberapa contoh kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan meliputi gaji atau upah, THR, jaminan kesehatan, ataupun insentif. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja serta perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas yang diberikan. Ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Hasil kerja yang dapat dicapai didalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan aturan, moral dan etika.(Rambe,2022: 33). Kinerja karyawan merupakan fondasi yang harus dibangun,dikembangkan dalam perusahaan supaya memberikan memberikan dampak positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya (Rananda,2018: 3). Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan atau tanggung jawab karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan kajian atau fenomena pada perusahaan di PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR BKK KAB PATI) terdapat permasalahan kurangnya motivasi dari atasan untuk karyawannya, keterampilannya belum cukup baik dan kompensasi belum memuaskan bagi karyawan BPR BKK. Sehingga peneliti mengangkat judul

penelitian “PENGARUH MOTIVASI, KETERAMPILAN,DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

PT.BPR BKK PATI (PERSERODA) merupakan Bank Pemerintah daerah Kabupaten PATI dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang awalnya merupakan Badan Kredit Kecamatan yang berdomisili di kota Pati, Dan pada 15 Oktober 2004 beralih menjadi berupa BPR. Kemudian dikenal dengan nama PD BPR BKK bergerak dalam jasa keuangan perbankan dengan menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 07 Tahun 1992 yang telah dirubah dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.

Tabel 1.1
Daftar cuti pegawai BPR BKK KAB.PATI 2024

Bulan	Sakit	Izin / cuti tahunan	Cuti alasan	total
Januari	3			3
Februari	1		1	2
Maret	3		1	4
April	4			4
Mei	2		3	5
Juni	3		4	7
Juli	3		2	5
Agustus	1		2	3
September	2		1	3
Oktober	1		2	3
November	2		5	7
Desember	5	1		6
Total				52

Sumber BPR BKK KAB PATI 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja masih harus diperbaiki karena selama tahun 2024 terdapat 52 orang mengajukan cuti dengan alasan yang beragam sehingga menghambat efektivitas kerja di BPR BKK KAB PATI.

Tabel 1.2
Kompensasi PT BPR BKK PERSERODA KAB PATI

Bulan	Jumlah Pegawai	Gaji	Uang Makan	Bensin	BPJS Ketenaga Kerjaan	BPJS Kesehatan
November 2023	195	1.112.061.360	98.800.000	95.441.250	88.326.132	51.830.303
Desember 2023	216	1.152.778.397	102.199.500	97.842.500	86.887.037	51.143.039
Januari 2024	216	1.241.102.384	112.774.500	106.505.000	91.430.023	52.993.804
Februari 2024	216	1.242.120.544	94.562.500	90.317.500	91.632.383	52.875.271
Maret 2024	215	1.237.851.773	96.237.500	91.252.500	100.067.021	57.972.458
April 2024	214	1.181.148.160	83.400.000	78.105.000	99.645.236	57.650.441

Sumber PT BPR BKK PERSERODA KAB PATI, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari bulan april 2024 jumlah karyawannya sebanyak 214, meliputi gaji atau upah dan tunjangan, berdasarkan data di atas gaji pada bulan november sampai april mengalami kenaikan pada setiap bulannya, sedangkan pengeluaran untuk uang makan yang paling banyak pada bulan januari dan yang paling sedikit pengeluarannya pada bulan april, untuk uang bensin pengeluaran paling banyak pada bulan januari dan pengeluaran paling sedikit pada bulan april, untuk BPJS ketenagakerjaan pengeluaran paling banyak pada bulan maret dan pengeluaran paling sedikit pada bulan desember, sedangkan untuk BPJS kesehatan pengeluaran paling banyak pada bulan maret dan pengeluaran paling sedikit pada bulan desember.

Pemberian motivasi, keterampilan, dan kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi pencapaian target suatu perusahaan, pemberian motivasi, keterampilan dan kompensasi tentu berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan akan berdampak pada pencapaian perusahaan yang

ditargetkan. Kinerja karyawan berdampak terhadap tujuan perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen PT BPR BKK sepatutnya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, keterampilan dan kompensasi.

Research gap yang melatar belakangi penelitian ini adalah adanya persamaan dan perbedaan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti tentang variabel motivasi, keterampilan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Miftahul Su'adah, *et a, al.*, (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di yayaysan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT landasannya adalah Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro Dompu.

Penelitian yang dilakukan Farid Anggara Sanjaya (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Christina Merry Chrsye Mongilala, *et al.*(2022) menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem dan keterampilan kerja, pengalamanbkerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah di Desa Leilem.

Penelitian yang dilakukan Kasman Hendra (2023) hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi bintang pekan baru, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi bintang pekanbaru, secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kursus mengemudi bintang pekanbaru.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah adalah sebagai berikut ini

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah
 1. Variabel independen adalah motivasi, keterampilan,kompensasi
 2. Variabel dependen adalah kinerja karyawan
- b. Objek penelitian ini adalah karyawan BPR BKK KAB PATI
- c. Jangka waktu penelitian ini adalah 3 bulan sampai 4 bulan setelah proposal di setujui
- d. Jumlah responden

1.3 Rumusan Masalah

Masalah pada topik penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan, karena 53 pegawai yang mengajukan cuti sepanjang 2024 telah menghambat efektivitas kerja di BPR BKK KAB PATI
2. Keterampilan di BPR BKK KAB PATI sekedar teguran langsung dari atasan, sehingga masih sangat minim keterampilan yang diberikan
3. Kompensasi tidak maksimal sebab keterbatasan keterampilan dan kondisi daya tangkap karyawan berbeda beda (wawancara salah satu karyawan)
4. Kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan minimnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan keterampilan yang masih minim.

Berikut ini adalah pertanyaan penelitian yang didasarkan pada uraian rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.
2. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.
4. Bagaimana pengaruh motivasi, keterampilan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, terdapat beberapa hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, antara lain

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK KAB PATI.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, keterampilan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPR BKK KAB PATI.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitan ini adalah

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal motivasi, keterampilan, dan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja karyawan

b. Manfaat praktis

Bagi perusahaan dapat diharapkan bisa dijadikan masukan supaya memperhatikan motivasi, keterampilan, dan kompensasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.