

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pengelolaan SDM bukan merupakan hal yang mudah sebab setiap manusia memiliki karakter sifat yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dipertegas oleh pendapat Yani (2012: 3) mengatakan bahwa “pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya”.

Pengelolaan SDM diukur dari keberhasilan menggunakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Didukung oleh teori Wibowo (2007) menyatakan bahwa jika kompetensi dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini, didukung oleh penelitian empirik Adji dan Awar (2006) bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bidang perbankan bagian BPR konvensional selalu bersaing sangat ketat dari tahun ke tahun. Perbandingan BPR dapat dilihat dari kepemilikan aset yang dimiliki. Adapun 3 sampel BPR yang berada di Singaraja sebagai perbandingan dengan BPR lainnya mengenai kepemilikan asetnya dapat dilihat dari laporan publikasi dari Tahun 2017 dan Tahun 2018 pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data BPR di Singaraja Tahun 2017 dan Tahun 2018

No	Nama BPR	Aset (Dalam Ribuan)	
		Tahun 2017	Tahun 2018
1	Indra Candra	235.705.832	282.995.630
2	Kanaya	17.402.671	19.258.064
3	Bank Buleleng 45	11.766.168	10.219.686

Sumber: Indra Candra, Kanaya, Bank Buleleng 45

Berdasarkan Tabel 1.1 perbandingan BPR dilihat dari total aset yang dimiliki pada tahun 2017 dan tahun 2018. Kepemilikan aset di Bank 45 pada tahun 2017 sampai tahun 2018 mengalami penurunan. Perusahaan hanya menuntut kinerja karyawan tinggi, tanpa melihat faktor-faktor yang akan mempengaruhinya. Faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan diantaranya kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan posisi pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Selain kompetensi faktor motivasi termasuk faktor untuk meningkatkan kinerja.

PD BPR Bank Buleleng 45 merupakan salah satu BUMD perbankan yang berada di daerah Singaraja beralamat di jalan pramuka nomor 7. PD BPR Bank Buleleng 45 termasuk perusahaan milik pemerintah Buleleng. Kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45 masih belum optimal yang disebabkan karena kompetensi karyawan kurang sehingga, menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut (Wibowo, 2013). Pencapaian kinerja karyawan masih rendah, dilihat dari 10 orang karyawan sebagai sampel. Hasil kuesioner awal kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Observasi Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45

No	Nama	Unit Kerja	Skor Soal Kinerja						Total	Kategori Kinerja
			Hasil Kerja		Perilaku Kerja		Sifat Pribadi			
1	Mita	Staf Umum	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
2	Marlina	Staf Umum	2	2	3	2	2	3	13	Rendah
3	Dewi	<i>Customer Service</i>	3	3	4	4	3	4	20	Tinggi
4	Ary	AO Kredit	4	4	3	3	3	4	20	Tinggi
5	Merta	Petugas Dinas Luar	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
6	Juni	Petugas Dinas Luar	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
7	Dyatmika	Kasubag Pembinaan Kredit	2	2	2	2	3	2	13	Rendah
8	Misiani	Staf Kredit	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
9	Putra	Staf Pembukuan	4	4	3	3	3	4	21	Tinggi
10	Sueni	Staf Kasir	3	3	3	3	2	4	18	Tinggi
Jumlah			49		51		53		153	Rendah

Sumber: PD BPR Bank Buleleng 45

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai kuesioner kinerja karyawan secara total kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45 tergolong rendah dengan total skor jawaban 153 dan rentang skor 105-153. Rendahnya kinerja karyawan berdasarkan yang terjadi dilapangan disebabkan karena rendahnya kompetensi karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan maka diperoleh data kompetensi di PD BPR Bank Buleleng 45, data kompetensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Observasi Kompetensi di PD BPR Bank Buleleng 45

No	Nama	Unit Kerja	Skor Soal Kompetensi						Total	Kategori Kompetensi
			Penge Tahuan		Kemam Puan		Keterampilan			
1	Mita	Staf Umum	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
2	Marlina	Staf Umum	2	2	3	2	2	3	13	Rendah
3	Dewi	<i>Customer Service</i>	3	3	4	4	3	4	20	Tinggi
4	Ary	AO Kredit	4	4	3	3	3	4	20	Tinggi
5	Merta	Petugas Dinas Luar	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
6	Juni	Petugas Dinas Luar	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
7	Dyatmika	Kasubag Pembinaan Kredit	2	2	2	2	3	2	11	Rendah
8	Misiani	Staf Kredit	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
9	Putra	Staf Pembukuan	4	4	3	3	3	4	21	Tinggi
10	Sueni	Staf Kasir	3	3	3	3	2	2	16	Tinggi
Jumlah									149	Rendah

Sumber: PD BPR Bank Buleleng 45

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 10 sampel karyawan yang menjadi responden, semuanya berada pada kategori rendah dengan total skor jawaban 149 dan rentang skor yang diperoleh 105-153. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata kompetensi karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45 masih rendah, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi awal, adapun hasil kuesioner awal motivasi kerja karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Observasi Motivasi Kerja di PD BPR Bank Buleleng 45

No	Nama	Jabatan	Skor Soal Motivasi Kerja						Total	Kategori Motivasi
			Arah Prilaku		Tingkat Usaha		Tingkat Kegigihan			
1	Mita	Staf Umum	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
2	Marlina	Staf Umum	2	2	3	2	2	3	13	Rendah
3	Dewi	Customer Service	3	3	4	4	3	4	20	Tinggi
4	Ary	AO Kredit	4	4	3	3	3	4	20	Tinggi
5	Merta	Petugas Dinas Luar	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
6	Juni	Petugas Dinas Luar	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
7	Dyatmika	Kasubag Pembinaan Kredit	2	2	2	2	3	2	13	Rendah
8	Misiani	Staf Kredit	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
9	Putra	Staf Pembukaan	4	4	3	3	3	4	21	Tinggi
10	Sueni	Staf Kasir	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
Jumlah			49		51		53		152	Rendah

Sumber: PD BPR Bank Buleleng 45

Berdasarkan tabel 1.4 kuesioner motivasi secara total motivasi karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45 tergolong rendah dengan dengan total skor jawaban 152 dan rentang skor terendah 153-105. Selain motivasi kerja, rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan yang rendah. Rendahnya tingkat pendidikan mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.5

Tabel 1.5
Tingkat Pendidikan Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45

No	Nama Karyawan	Standar Tingkat Pendidikan	Tingkat Pendidikan	Kategori Tingkat Pendidikan
1	Mita	Ahli Madya	SMK (Akuntansi)	Tidak Sesuai
2	Marlina	Ahli Madya	SMK (Akuntansi)	Tidak Sesuai
3	Dewi	Ahli Madya	Sarjana Ekonomi	Tidak Sesuai
4	Ary	Ahli Madya	Sarjana Ekonomi	Tidak Sesuai
5	Merta	Ahli Madya	SMK (Akuntansi)	Tidak Sesuai
6	Juni	Ahli Madya	SMK (Akuntansi)	Tidak Sesuai
7	Dyatmika	Ahli Madya	Ahli Madya	Sesuai
8	Misiani	Ahli Madya	SMK (Akuntansi)	Tidak Sesuai
9	Putra	Ahli Madya	Sarjana Ekonomi	Sesuai
10	Sueni	Ahli Madya	SMK (Akuntansi)	Tidak Sesuai

Sumber: PD BPR Bank Buleleng 45

Tingkat pendidikan sangat menunjang kinerja karyawan karena tingkat pendidikan yang tinggi maka, seseorang akan memiliki keahlian di bidang tertentu. Data tingkat pendidikan di PD BPR Bank Buleleng 45 menunjukkan bahwa, dari 10 orang karyawan sebagai sampel, hanya terdapat 1 karyawan yang memenuhi standar tingkat pendidikan perusahaan dan sisanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan masalah di lapangan dengan teori yang ada maka, perlu melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45”**. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari - September 2019.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Permasalahan Penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45 dikategorikan rendah karena capaian kinerja karyawan masih dibawah standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh pihak BPR.
2. Kompetensi karyawan yang masih rendah yaitu Hal ini dilihat dari hasil observasi awal yang memperlihatkan bahwa rendahnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga, kinerja karyawan menjadi menurun.
3. Motivasi kerja masih tergolong rendah. Dari 10 karyawan yang dijadikan unit observasi 7 di antaranya merasakan motivasi kerja yang rendah.
4. Tingkat pendidikan karyawan masih tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dengan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi untuk meneliti masalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45?

2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di PD BPR Bank Buleleng 45?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang eksplanatif atau penjelasan yang teruji mengenai pengaruh sebagai berikut.

1. Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45.
2. Kompetensi terhadap motivasi kerja di PD BPR Bank Buleleng 45.
3. Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45.
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat (1) teoritis dan (2) praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menerapkan teori-teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Pimpinan PD BPR Bank Buleleng 45 dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan kebijakan tentang kompetensi dan motivasi kerja agar, dapat meningkatkan kinerja karyawan tiap tahun.

