

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di setiap perjalanan bisnis, sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari beberapa masalah yang berkaitan dengan fungsi suatu perusahaan. Permasalahan dapatlah muncul dari berbagai hal, diantaranya adalah dari fungsi operasi yang meliputi faktor produksi, personalian, pemasaran, serta modal dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian yang terjadi di perusahaan, kedua hal tersebut dapat dipicu yang dipengaruhi dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Dengan perkembangan teknologi yang cepat yang mana tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dan pusat perhatian dalam berbagai kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara,2014) tentang kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) saat ini memiliki persaingan yang ketat di bidang perbankan, dengan adanya persaingan tersebut setiap perbankan memiliki strategi dan target, salah satunya target penyaluran kredit. Berikut data penyaluran kredit pada tahun 2021:

Tabel 1.1 Data Target Periode Tahun 2021

Bulan Periode	Jumlah Target kredit
September	Rp.1.612.788.000
Oktober	Rp.1.729.423.000
Nopember	Rp.1.758.098.000
Desember	Rp.1.787.420.000

Sumber: (PT.BPR Panji Aronta. 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah penyaluran kredit mengalami peningkatan pada bulan Desember sesuai dengan standart target perusahaan. Adapun kinerja bagian penghimpun dana dalam memproses tabungan nasabah yang menabung di PT.BPR Panji Aronta. Berikut hasil pencapaian kinerja penghimpun dana dalam memproses data tabungan nasabah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Tabungan Nasabah

Jumlah Data Nasabah PT.BPR Panji Aronta

Pada Tahun 2020-2021

No	Jenis Tabungan	Jumlah Nasabah	
		Tahun 2020	Tahun 2021
1	TABARAN (Tabungan Lebaran)	371	833
2	SIMAPAN (Tabungan Harian)	821	326

Sumber: (PT. BPR Panji Aronta,2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui penghimpun dana dalam memproses data tabungan. Dari sisi kualitas kerja, karyawan mampu memproses tabungan nasabah dengan baik tanpa ada kesalahan,dan karyawan menggunakan waktu bekerja dengan seefisien mungkin.

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh dari lingkungan sekitar (Mangkunegara, 2014). Kompensasi merupakan segala hal yang

diperoleh karyawan sebagai umpan balik terhadap mereka setelah menyelesaikan tugas dalam bekerja (Sedarmayanti,2011). Sedangkan menurut (Hasibuan,2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi sehingga diperlukan perhatian kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan.

Dapat diketahui juga bahwa faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Dengan kata lain kompetensi kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. (Wibowo,2012) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam dimensi kompetensi terbagi menjadi tiga yaitu, yang pertama kompetensi intelektual, kompetensi intelektual adalah karakteristik sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan,keterampilan,pemahaman profesional,pemahaman kontekstual,dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kedua kompetensi emosional, kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan ditempat kerja. Dan dimensi yang ketiga yaitu kompetensi sosial, kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan

untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang-orang lain ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja (Budhiningtias, 2011)

Kompetensi memiliki tiga indikator yang berpengaruh antara lain adalah Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*) (Hutapea dan Thoha, 2011). Pada penelitian terdahulu dilakukan oleh (Rahayuningsih, 2017)

Menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang penting terhadap sebuah kinerja Karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hal serupa yang juga terjadi pada hasil penelitian yang diambil oleh (Suwendra, 2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta (Rahinnaya, 2016) yang menghasilkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat *gap* dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, dan dirangkum dalam Tabel 1.1, berikut selanjutnya peneliti akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, perbedaan hasil dari penelitian terdahulu dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 1.3 Ringkasan *Research Gap*

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel terkait	Hasil Penelitian
1	Rahayu Ningsih (2017)	Kompetensi	Kinerja	Berpengaruh
		Kompensasi		Tidak Berpengaruh
2	Suwendra (2016)	Kompetensi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Kompensasi		Berpengaruh
3	Rahinnaya (2016)	Kompetensi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Kompensasi		Tidak Berpengaruh

Sumber: *Research gap penelitian terdahulu*

Berdasarkan tabel 1.3 ringkasan *research gap* menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau ketidak konsistenan, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk

diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di PT.BPR Panji Aronta Jombang.

Dari pernyataan tersebut mengukure kompetensi dengan tingkat pendidikan karyawan bagian *Marketing* PT.BPR Panji Aronta, karena beramsumsi pendidikan merupakan variabel utama yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disuga dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari para karyawan.

Berikut data latar belakang pendidikan karyawan bagian *Marketing* di PT.BPR Panji Aronta:

Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Karyawan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Status
1	D3	1	Karyawan PT.BPR Panji Aronta
2	D4	2	Karyawan PT.BPR Panji Aronta
3	S1	28	Karyawan PT.BPR Panji Aronta
Jumlah		31	

Sumber: (PT. BPR Panji Aronta,2022)

Berdasarkan tabel 1.4 latar belakang pendidikan karyawan dapat diketahui bahwa karyawan bagian *Marketing* PT.BPR Panji Aronta lulusan S1 atau Sarjana sejumlah 28 karyawan. Sehingga bisa dikatakan sesuai dengan standart spesifikasi yang dinyatakan oleh PT.BPR Panji Aronta. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (F, Yudo Satrio Bagus,2019) menyatakan bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara bersama berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Panji Aronta.

Berdasarkan latar belakang dan Gab Research diatas dapat diketahui bagaimana kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN**

## **KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT BPR Panji Aronta)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa hal yang telah diungkapkan pada latar belakang di atas, maka peneliti berusaha mengidentifikasi masalah yang di ajukan penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Panji Aronta Bagian *Marketing*?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Panji Aronta Bagian *Marketing*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.BPR Panji Aronta Bagian *Marketing*.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan suatu kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.BPR Panji Aronta Bagian *Marketing*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan maupun bisnis baik secara langsung.

Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan perkembangan pendidikan pada sektor bisnis.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan serta menjadi bahan lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

### a. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan serta saran yang baik bagi PT.BPR Panji Aronta, sehingga dapat menjadi salah satu kontribusi pemikiran dalam memecahkan masalah perusahaan yang akan dihadapi pada waktu mendatang, serta dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

### b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah serta memperbarui wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan daya fikir tentang kompetensi dan kompensasi pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penulisan penelitian ini juga di harapkan bisa menjafi rujukan dan bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Serta beban untuk menambah pengalaman pada dunia kerja terlebih perihal manajemen SDM agar dapat dikelola dengan baik.

## 1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi untuk karyawan bagian *Marketing* dan bukan keseluruhan karyawan. Karena penelitian ini mengetahui dengan kinerja karyawan bagian *Marketing* yang menjadi onjek fokus penelitian.