

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan ekonomi yang cepat, perusahaan dituntut fokus pada tujuan utama perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan. Kemudahan yang timbul oleh kemajuan teknologi juga berdampak banyak pesaing baru masuk dalam bisnis yang ditekuni. Perusahaan yang mampu untuk berkompetisi dengan pesaing harus mempunyai manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut (Novelisa, Ivonne, Greis, 2016).

Kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang kurang stabil dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Apabila tugas yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan wewenangnya dan menghasilkan kinerja baik maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan baik, dan meningkatkan tujuan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh Suparno dan Sudarwati (2014) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi tujuan perusahaan semakin baik dan terpenuhi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Meningkatnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, untuk itu perlu diketahui apa saja yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja

karyawan. Menurut Robbins (2007:34) kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Oleh sebab itu, motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai. Hasibuan (2007:23) mengemukakan bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini sesuai dengan penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi. Kompetensi merupakan pengetahuan keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung dengan kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2009:47). Jadi ketika karyawan memiliki kemampuan pribadi, kemampuan pribadi tersebut akan berbeda dengan kemampuan orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) dan Novelisa, dkk (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi dalam faktor penentuan kinerja karyawan, terdapat faktor lain menentukan kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2003:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi wujudnya kinerja yang baik pada setiap individu. Motivasi berhubungan dengan cara karyawan mengemukakan pengertian motivasi yang akan memicu timbulnya kinerja karyawan lebih baik pada karyawan untuk organisasi. Motivasi bersinergi mengukur sejauhmana karyawan memandang organisasinya, apa organisasi tersebut dapat memberikan dorongan atau dukungan

lebih bagi karyawan atau tidak, sehingga motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rivky, Silvya, Yantje 2015). Hal ini didukung oleh penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) dan Rivky, Silvya, Yantje (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:15) disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Siagian (2007:305) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku karyawan untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standard kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Novelisa dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Novelisa, Ivonne dan Greis (2016) tentang: Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada BPR Tunas Artha Madiun. Oleh karena itu judul penelitian ini sebagai berikut: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Tunas Artha Baru Madiun dipilih sebagai objek dalam penelitian ini karena terdapat kinerja yang dihasilkan karyawan lebih baik, dengan melihat dari kompetensi mendasar yang dimiliki setiap individu, dorongan atau motivasi yang didapat dari pimpinan maupun rekan kerja setiap divisi dan kepatuhan setiap karyawan dalam menjalankan tata tertib yang dibentuk oleh organisasi tersebut. BPR merupakan salah satu organisasi jasa keuangan yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil, dan menengah. Fungsi BPR tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada pengusaha mikro, kecil, dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat.

Bank BPR yang ada di Kota Madiun adalah Bank Perkreditan Rakyat Tunas Artha Baru Madiun yang telah berdiri sejak tahun 1970, sehingga karyawan yang terdapat didalam BPR Tunas Artha Baru Madiun memiliki kedekatan antar karyawan dalam bekerja secara tim maupun individu dalam menciptakan suatu tujuan perusahaan tercapai dengan mengutamakan peraturan perusahaan terpenuhi sesuai dengan kemampuan dimiliki setiap karyawan dan dorongan para pimpinan setiap divisi untuk terlaksana kinerja karyawan yang lebih baik. Suatu misal pimpinan perusahaan memberikan suasana kerja dengan santai, namun tetap menerapkan sesuai dengan kemampuan kinerja yang dimiliki setiap karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan bagi BPR Tunas Artha Baru Madiun dalam meningkatkan budaya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bagi karyawan

2. Implikasi Teoritis

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan bahan referensi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Peneliti membagi pembahasan skripsi ini dalam lima bab untuk memudahkan pembahasan, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan peneliti membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian tinjauan pustaka peneliti membahas teori-teori yang berasal dari literatur- literatur yang relevan dengan permasalahan. Selain teori-teori tersebut, bab ini juga menjelaskan hipotesis penelitian serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian membahas tentang desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknis analisis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan menjelaskan tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian yang diajukan sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.