

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Eksistensi dari sektor perbankan kini menempati posisi yang sangat strategis dalam menjembatani kebutuhan investasi dan juga modal kerja disektor riil. Ditinjau dari segi menentukan keuntungan yang diperoleh, bank terbagi menjadi dua jenis yaitu bank konvensional dan bank syariah. Menurut Undang-Undang tentang Perbankan Syariah Nomor 21 Tahun 2008, tentang Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan juga Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah terdapat 1.849 Bank Umum Syariah, yang terdiri dari sebanyak 472 Kantor Pusat Operasional (selanjutnya disingkat KPO), 1.188 Kantor Cabang Pembantu (selanjutnya disingkat KCP) dan ada sekitar 189 Kantor Kas (selanjutnya disingkat KK). Unit Usaha Syariah (UUS) berjumlah 336, yang terdiri dari 151 KPO, 135 KCP, dan 50

KK. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah berjumlah 289, yang terdiri dari 101 KPO dan 187 KK. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank syariah yang mana kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran adapun kegiatan usaha dari BPRS yaitu penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yaitu berupa tabungan, investasi dalam bentuk deposito dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Pembiayaan atau financing yaitu pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain guna untuk mendukung proyek investasi yang telah direncanakan. Selama ini banyak instansi terutama di perbankan khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai khususnya kompetensi sosial, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di (BPRS) baik dalam hal hard skill maupun soft skill. Adapun kegiatan usaha dari BPRS yaitu penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yaitu berupa tabungan, investasi dalam bentuk deposito dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Pembiayaan atau *financing* yaitu pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain guna untuk mendukung proyek investasi yang telah direncanakan. Kompetensi sosial terdiri dari kata kompetensi dan sosial. Umumnya kompetensi dalam kamus

besar bahasa indonesia sering artinya disamakan dengan kata kemampuan, kecakapan, dan keahlian. Setiap orang cenderung menyukai orang-orang yang memiliki kemampuan yang lebih dari yang lainnya dan setiap orang tentu berbeda kecenderungannya untuk menyukai kemampuan orang lain. Kondisi ini disesuaikan dengan tingkat kedekatan dan jenis hubungan antar individu.

Menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Pendapat di atas mengandung arti bahwa keberhasilan individu dalam kehidupan sosialnya dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memaknai secara positif sebuah situasi, menggunakan pengalaman masa lalu sebagai dasar dalam menghadapi situasi sosial yang sedang berlangsung.

Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pendapat di atas mengandung arti bahwa individu yang memiliki kompetensi sosial mampu mengintegrasikan kemampuan sosial, emosional, dan kognitif untuk memunculkan keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan sosial.

Kompetensi sosial memegang peran penting bagi perkembangan sosial seseorang sehingga seseorang dapat mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik dan lebih suka menolong. Pencapaian tujuan pribadi dengan tetap menjaga hubungan yang positif dengan orang lain merupakan inti pengertian efektivitas sosial dan interaksi sosial yang positif. Kemampuan yang diistilahkan cenderung menetap menegaskan keberadaan kompetensi sosial adalah bagian dari kepribadian.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja akan berpengaruh untuk mendorong Semangat kerja yang memang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan terutama di ruang lingkup perbankan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Keberhasilan suatu organisasi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan, motivasi termasuk faktor yang cukup dominan. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, perbedaan tersebut bukan hanya bentuk fisik tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan Penjelasan diatas maka peneliti ingin mengetahui kompetensi sosial dan motivasi kerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa), dengan judul penelitian

**“Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Penilaian Kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) Surabaya”**. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil target yang lebih baik lagi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memperlihatkan capaian yang lebih baik lagi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) Surabaya ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) Surabaya ?
3. Apakah Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap penilaian kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan PT. BPRS KMS (Karya Mugi Sentosa) ?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada umumnya dan mengembangkan pengetahuan penelitian yang sejenis yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya pada sebuah perusahaan.



- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi tambahan koleksi oleh pihak perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pegawai pada perusahaan.
2. Manfaat Praktis

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk acuan dalam menilai setiap kompetensi skill yang ada pada diri karyawan untuk meningkatkan nilai sosial dan norma yang telah ditetapkan dalam menentukan kebijakan terkait sumber daya manusia khususnya kompetensi dan motifasi kerja pegawai tersebut apabila dilihat dari aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat memudahkan perusahaan terutama manajemen untuk melakukan penempatan atau promosi terhadap karyawan, Selain itu besarnya peran karyawan dalam hal ini nantinya diharapkan dapat memudahkan perusahaan untuk melakukan perekrutan karyawan yang efektif yang dapat menghadirkan sumber daya manusia yang terbaik.

- b. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta dapat menjadi sarana untuk menyalurkan ilmu pengetahuan yang selama ini didapatkan selama masa perkuliahan berlangsung ke dalam praktik nyata