

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah Saat ini, perkembangan kegiatan manajemen yang sangat pesat memaksa organisasi untuk mengubah ruang lingkup organisasinya. Perubahan ini dirancang untuk memberikan keunggulan kompetitif kepada organisasi, yang membuat organisasi sangat kompetitif, dan perlu direncanakan serta dikelola. Salah satu manajemen yang dilakukan oleh organisasi adalah manajemen sumber daya manusia, karena walaupun menggunakan alat lain, pada dasarnya pekerjaan dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu strategi dan faktor dasar terpenting dalam sebuah organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Berhasil tidaknya organisasi dalam mempertahankan eksistensinya diawali dengan adanya manusia-manusia yang telah meningkat dalam menjaga keefektifan dan efisiensi organisasi secara maksimal. Dengan kata lain, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan daya saing sumber daya manusianya. Jika karyawan tertarik dan bersemangat tentang sumber daya manusia organisasi, mereka akan dapat bekerja dengan baik. Jika pimpinan selalu sadar akan kewajibannya kepada karyawannya, maka minat dan semangat ini akan meningkat.

Dalam hal ini mereka akan dibimbing, dibina dan diurus dengan baik sesuai dengan prinsip kemanusiaan, dan mereka akan menjadi karyawan yang bermoral. eksekutif organisasi akan ditingkatkan. Atur hidup. Loyalitas dan moral bisa dirasakan dari hasil kerja mereka. Mereka akan memberi Anda lebih banyak la memiliki banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan motivasi karyawan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan

fisik dan non fisik. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan akan mau bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan benar. Mereka akan lebih fokus pada tanggung jawab dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan hasil pekerjaannya. Untuk itu, kami perlu mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas di perusahaan. Dorongan ini disebut motivasi.

Menurut penjelasan Handoko (2011: 252) motivasi adalah suatu kondisi dalam kepribadian yang menimbulkan keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Karyawan yang bermotivasi tinggi untuk bekerja akan aktif dalam melaksanakan pekerjaannya, namun jika tidak termotivasi untuk bekerja maka tidak akan bersemangat dalam pekerjaannya dan mudah menyerah. Motivasi merupakan proses psikologis manusia untuk menentukan tujuan dan arah untuk secara sukarela melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sepenuhnya akan mendorong perilaku, mengarahkan perilaku, dan menjadi dasar kemanusiaan. Mengetahui motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan untuk

meningkatkan produktivitas. Perlu digarisbawahi bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam suatu organisasi, sehingga tenaga kerja perlu menghargai dan mengakui keberadaan organisasi serta prestasi kerja dan harga diri yang mereka ciptakan, karena sumber daya manusia bukanlah mesin yang dapat menjadi bekas. Salah satu cara untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka adalah melalui upah.

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi organisasi, karena upah berdampak besar pada pekerja. Jika diyakini bahwa upah yang diberikan organisasi sesuai dengan pelayanan atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan terus bekerja dan bekerja lebih aktif untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah keterampilan. Pegawai dengan ketrampilan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Semakin terampil karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan.

Keterampilan adalah aktivitas yang berhubungan dengan otot dan saraf dan muncul dalam aktivitas fisik seperti menulis dan mengetik. Meskipun bersifat mobile, keterampilan membutuhkan koordinasi gerakan yang cermat dan kesadaran tingkat tinggi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah pemimpin sebagai manajer sumber daya manusia harus memiliki gaya kepemimpinan, dalam gaya kepemimpinan ini, ia dapat bekerja sama dan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik dalam kelompok kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini pengaruh pemimpin sangat menentukan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan atau model kerja yang sesuai dengan situasi kerja saat ini. Selain itu, pemimpin harus berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan baik dengan bawahan saat menjalankan tugasnya agar dapat bekerja secara efektif. Keputusan yang diambil oleh pemimpin berdampak besar pada kelangsungan aktivitas dan perkembangan perusahaan. Bank Perkreditan Rakyat Benta Tesa adalah perusahaan jasa keuangan yang telah mendapatkan kepercayaan masyarakat yang kuat terhadap integritas dan sumber daya Bank Perkreditan Rakyat Benta Tesa, sehingga mencapai kinerja dan produktivitas yang luar biasa dalam membantu kelas ekonomi menengah ke bawah. Hal tersebut memberikan pengaruh yang besar terhadap kelangsungan aktivitas dan perkembangan perusahaan.

Bank Perkreditan Rakyat Benta Tesa adalah perusahaan jasa keuangan yang telah mendapatkan kepercayaan masyarakat yang kuat terhadap integritas dan sumber daya Bank Perkreditan Rakyat Benta Tesa, serta telah menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi dalam membantu perekonomian kelas bawah dan menengah. Bank pengkredita rakyat Benta Tesa didirikan karena masih banyak pengusaha kecil potensial yang belum bisa dihubungi oleh pihak bank. Karena prinsip dasar pemberdayaan masyarakat kelas bawah, BPR Benta Tesa telah mendapat kepercayaan dari masyarakat. Namun, jika manajemen *internal business process reengineering* tidak berjalan dengan baik, kepercayaan masyarakat tidak mungkin terjaga.

Motivasi kerja karyawan tidak dapat dianggap sebagai penyebab turunnya produktivitas karyawan, yang akan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat. Pemberian upah yang dianggap tidak mencukupi juga menjadi masalah tersendiri. Sebagai perusahaan jasa, Bank pengkreditan rakyat Benta Tesa juga harus memiliki sumber daya manusia yang terampil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan: sebagai karyawan yang dipilih melalui proses seleksi, dan sebagai karyawan perusahaan pimpinan yang berdampak signifikan terhadap kelangsungan dan perkembangan acara. Melalui uraian di atas, peneliti berharap dapat mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan produktivitas, motivasi, gaji, keterampilan, dan gaya kepemimpinan karyawan. Dalam penelitian ini peneliti berjudul **“Pengaruh Motivasi, Gaji, Keterampilan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. BPR Benta Tesa ”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bpr Benta Tesa?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan Bpr Benta Tesa?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan Bpr Benta Tesa?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Bpr Benta Tesa?
5. Bagaimana pengaruh motivasi, upah, keterampilan dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Bpr Benta Tesa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Benta tesa.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Benta Tesa.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keterampilan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Benta Tesa.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Benta tesa.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, upah dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Benta Tesa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis menjadikan tambahan pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi penulis.
2. Bagi Bpr untuk mengurangi permasalahan yang timbul di Bpr yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan melalui pemberian upah dan manajemen motivasi kerja, keterampilan kerja para karyawannya serta gaya kepemimpinan pada perusahaan.
3. Bagi Pembaca dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian pada masalah yang sama dengan variabel berbeda.