**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Aset paling penting yang harus dimiliki setiap perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam kegiatan perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang, untuk membuat perusahaan terus maju dengan kinerja karyawan yang professional dan kompeten dibidangnya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Ningsih & Natalia, 2020). Tingkat keberhasilan kinerja dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses (Nawegalen, Adi & Hafipah, 2021).

Motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, salah satu penyebab kompleksnya proses ini karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja (Harahap & Tirtayasa, 2020). Motivasi menjadi pemicu karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya paksaan, sebaliknya karyawan yang kurang bermotivasi akan sangat memengaruhi kinerjanya walaupun mempunyai potensi kerja yang baik (Ningsih & Natalia, 2020). Menurut penelitian (Okfijanti, Istiatin & Hadi., 2019) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

Kompetensi menjadi alat dasar bagi karyawan dalam menjalankan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan (Lukiyanto, Istiatin & Mursito., 2021). Kompetensi kinerja karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Erico, Chandra & Hasim., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Lukiyanto, Istiatin & Mursito., 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perilaku, cara dan kualitas yang mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya, seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Gerhana, Rezti & Wasis., 2019). Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan (Okfijanti, Istiatin & Hadi., 2019). Menurut penelitian penelitian tersebut profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Felix Sutandar & Rekan adalah salah satu konsultan yang bergerak di bidang jasa penilai publik atau appraisal. Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) telah mendapat izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Penilai Publik dalam memberikan jasanya sebagai penilai, memiliki badan usaha yang berbentuk persekutuan dan ada yang perorangan. Kantor Jasa Penilai Publik ini berlokasi di Perum Queen Garden 6 Blok K-23, Desa Waru, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Memiliki jumlah SDM 40 orang.

Sebagai perusahaan konsultan penilai publik atau appraisal yang cukup berpengalaman dan memiliki jumlah SDM yang cukup banyak, meningkatkan kemampuan SDM yang ada di kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat didominasi oleh upaya-upaya yang dilakukan instansi tersebut guna perbaikan mutu pelayanan. Hal ini dimulai dari usaha-usaha manusia di dalamnya untuk mengefisiensi dan mengefektifkan sumber daya manusia yang ada secara optimal.

Dengan menyungsung visi menjadi perusahaan jasa penilaian dan konsultan yang terdepan dan terpercaya di Indonesia adapun salah satu misinya adalah memiliki SDM yang kompeten dan handal dalam memberikan pelayanan jasa penilaian dan konsultan. Oleh karena itu perlu untuk dilakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan dan pemanfaatan sumberdaya yang seoptimal mungkin sehingga menjadi sumberdaya manusia yang profesional.

Pemberian motivasi kerja masih jarang diberikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, bentuk penghargaan dan upah yang diberikan kepada karyawan masih kurang memadai. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan sangat diperlukan. Karyawan yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja diakui oleh perusahaan. Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang ditemui yaitu kompetensi pada kemampuan karyawan dalam menyampaikan hasil dari laporan penilaian aset, keterampilan untuk bekerja secara cepat dan responsif masih kurang. Kemampuan menghadapi situasi apabila terjadi kendala seperti komplain dari nasabah maupun pihak bank yang terkait, dengan keahlian yang rendah dan kurangnya percaya diri dalam melaksanakan tugas dari perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kompetensi yang memadai sehingga karyawan mampu menangani suatu kendala yang terjadi pada tugas yang diberikan oleh perusahaan. Meningkatnya pengetahuan tentunya juga akan meningkatkan keterampilan dari karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien.

Sikap profesionalisme karyawan masih kurang, karena terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kurangnya melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan pada pekerjaan yang dijalaninya. Diperlukannya sikap profesionalisme yang tinggi oleh karyawan agar mengoptimalkan skill, waktu, tenaga dan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya. Jika beberapa kriteria karyawan yang berkualitas itu sudah dimiliki maka akan mudah bagi perusahaan untuk mecapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berpendapat layak untuk penelitian dengan judul “Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Kompetensi dan Profesionalisme Pada KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah?
4. **Batasan Masalah**

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup bahasan kinerja karyawan ditinjau hanya pada variabel motivasi, kompetensi dan profesionalisme yang berhubungan langsung dengan karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah
4. **Manfaat Penelitian**
5. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja yang berhubungan dengan motivasi, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya teori motivasi, kompetensi dan profesionalisme untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah dapat menambah informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.