

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, dan memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan

yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya[1].

Perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia (SDM) agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, dikarekan kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Menurut [2] kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Sehingga perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, profesionalisme, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut ada yang berpengaruh sangat besar dan ada juga yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3].

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan suatu organisasi pada sebuah keberhasilan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut [4].

Menurut (Hasibuan 2002: 94) dalam penelitian [5] kinerja merupakan “pengorbana jasa, jasmani serta pemikiran guna menghasilkan suatu barang dan juga jasa dengan mendapatkan imbalan prestasi tertentu. Kinerja mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan “achievement” agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan [3].

Dalam mengelola perusahaan, knowledge management sangat diperlukan dalam berbagai strategi sehingga ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut tidak dapat lepas dari berbagai macam faktor sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah Non kementerian yang bertanggung jawab langsung pada presiden. Sebelumnya, BPS merupakan biro pusat statistik, yang di bentuk berdasarkan UU Nomor 6 tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 tahun 1960 tentang statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini yang di tindak lanjuti dengan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro pusat statistik di ganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
Pada Tahun 2021

Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran
Januari	98,90%	1,10%
Februari	98,43%	1,57%
Maret	98,30%	1,70%
April	97,35%	2,65%
Mei	97,15%	2,85%
Juni	96,45%	3,55%

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat presentase kehadiran pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2021 belum memenuhi target 100%, dimana dapat dilihat presentase kehadiran dari bulan Januari – Juni mengalami penurunan presentase kehadiran para karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yang kurang. Pada bulan Januari hampir diperoleh presentase sesuai target yaitu dengan presentase kehadiran 98,90% dan presentase ketidakhadiran hanya 1,10%. Pada bulan Februari mengalami penurunan pada kehadiran yaitu 98,43% dan untuk yang tidak hadir 1,57%. Pada bulan Maret mengalami penurunan lagi jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu dengan presentase kehadiran 98,30% dan untuk yang tidak hadir juga mengalami kenaikan yaitu 1,70%. Selanjutnya pada bulan April terjadi penurunan kembali yaitu dengan presentase kehadiran hanya 97,35% dan ketidakhadiran 2,65%. Pada bulan Mei terjadi lagi penurunan kehadiran yaitu 97,15% dan yang tidak hadir yaitu 2,85%, Serta pada bulan Juni mengalami penurunan tidak terlalu jauh dari bulan-bulan sebelumnya yaitu 96,45% dengan ketidakhadiran 3,55%.

Dari keterangan data kehadiran di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum optimal yang menyebabkan tidak tercapainya target kehadiran yang ditetapkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, karena kurangnya semangat kehadiran pada karyawan, yaitu cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari perusahaan dengan cara menciptakan karyawan yang lebih baik dan juga disebabkan oleh kurangnya persepsi dukungan organisasi, yaitu tanggapan atau persepsi karyawan terhadap bagaimana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme. Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kepiawan, kecakapan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Menurut [1] Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi, dalam bahasa inggrisnya (profession) atau bahasa Belanda (professie). Kedua bahasa ini diambil dari bahasa latin (professio) berarti “pengakuan” atau “pernyataan”. Profesi merupakan pekerjaan yang dicirikan dengan keberadaan seperangkat pengetahuan bersama dan sebuah prosedur untuk mensertifikasi para anggota. Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Setiap karyawan dianjurkan untuk memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja supaya bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya, sesuai dengan bidang yang ditekuni yang akan berdampak dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berkualitas dan profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaan, karyawan berjanji kepada dirinya untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan

bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini[6].

Pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah supaya dapat mengembangka serta meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual. Karyawan harus dituntut agar lebih bersikap profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Dengan memberikan pelayanan yang baik pada penanganan terhadap keluhan-keluhan pelanggan, maka semakin tinggi tingkat kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Dengan begitu citra perusahaan akan baik dimata pelanggan. Demi tercapainya kinerja karyawan pada perusahaan maka sikap profesionalisme pada karyawan harus lebih ditingkatkan lagi.

Dalam Kamus Besar Indonesia, profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Selain profesionalisme, human capital juga berhubungan dengan kinerja karyawan, menurut [2] Human capital secara bahasa terdiri atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital (modal) tersebut, sumber daya manusia dalam human capital merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.

Seperti aset-aset lain pada umumnya, human capital memiliki nilai didalam pasar namun nilai potensial dari human capital secara penuh dapat direalisasikan hanya dengan kerjasama antar tiap-tiap individu. Organisasi dapat menggunakan pengelolaan sumber daya manusia dengan berbagai cara untuk meningkatkan human capitalnya. Organisasi bisa “membeli” human capital secara internal (misal dengan menawarkan pelatihan dan kesempatan pengembangan secara ekstensif) [7].

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau human capital sebagai salah satu faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomor- duakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari human capital, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata.

Profesionalisme dan human capital bisa meningkatkan motivasi sehingga dapat meningkatkan juga kinerja karyawan motivasi sendiri merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri. 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 perusahaan [4].

Dalam penelitian [8] motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Tuntutan

untuk berperilaku sesuai dengan arahan lingkungan juga sangat berkaitan dengan motivasi kerja seperti “ Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri”.

Motivasi mempunyai peran sangat penting bagi karyawan maupun para pimpinan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan membawa dampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan dimana akan dapat mencapai kinerja yang baik dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif. Dengan melihat penjelasan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seorang individu untuk menghasilkan output guna mencapai tujuan yang ditentukan. Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerja akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan guna membantu perusahaan mencapai tujuan mereka [9].

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme, Dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat)”**

1.2 Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya profesionalisme pada karyawan membuat kinerja karyawan menurun.
2. Lemahnya sistem pengawasan terhadap profesionalisme karyawan membuat karyawan bertindak tidak sesuai dengan aturan.
3. Tingginya motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Dibutuhkan human capital untuk membantu mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
5. Perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya jika tidak ditunjang oleh dengan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan.
6. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui kinerja karyawan.
7. Kurangnya sikap profesionalisme dari karyawan akan membuat kinerja karyawan lemah.
8. Dibutuhkan sikap profesionalisme yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.
9. Kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan.

1.3 Batasan Masalah.

Untuk lebih terarahnya penelitian ini, dari uraian latar belakang diatas penulis membatasi pembahasannya berfokus pada “Pengaruh Profesionalisme (X1) Dan *Human Capital* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Motivasi (Z) Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh Human Capital terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Human Capital terhadap Motivasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan dapat juga digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah profesionalisme, human capital mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengetahuan akuntansi.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian dapat diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya mengenai “Pengaruh Profesionalisme, Dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat)”

4. Bagi Penulis

Untuk memenuhi sebagian dari persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Akuntansi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, serta menambah wawasan dalam penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan.