

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan didirikan dengan maksud mencapai tujuan tertentu, dan keberhasilan dapat diukur ketika tujuan tersebut tercapai. Keberhasilan ini sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya kompetensi dalam membantu organisasi meningkatkan kinerjanya tidak dapat diabaikan. Kompetensi memiliki peran sentral dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi mampu meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat bagi perusahaan. Ketika individu di dalam organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta aspek mental dan karakter produktif mereka. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi karyawan.<sup>2</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan dengan tujuan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda,2010),h. 86

<sup>2</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009),h.56

pada dasarnya berkaitan dengan wewenang setiap individu untuk melaksanakan tugas atau membuat keputusan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Pentingnya kompetensi individual karyawan adalah untuk mendukung strategi organisasi dan mengakomodasi perubahan yang diimplementasikan oleh manajemen. Dengan kata lain, kompetensi individu harus sejalan dengan sistem kerja berbasis tim.<sup>3</sup>

Penentuan tingkat kompetensi berdasarkan SDM diperlukan untuk menilai tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan, baik dalam kategori yang baik maupun rata-rata. Penetapan kompetensi yang dibutuhkan menjadi dasar evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mencakup tujuan atau maksud, menjadi dorongan atau motif yang memotivasi tindakan atau mencapai hasil tertentu, seperti kinerja karyawan.<sup>4</sup>

Peran dan fungsi SDM memiliki dampak yang sangat besar dan tak tergantikan oleh sumber daya lainnya, karena merupakan salah satu aset yang paling krusial bagi lembaga atau organisasi untuk mencapai kelengkapan kegiatan terkait. Manusia menjadi faktor strategis yang sangat penting dalam meraih tujuan lembaga atau unit kerja. Karyawan, sebagai individu yang berkontribusi di lembaga, perusahaan, atau kantor, membawa keberagaman keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut. Gaji atau upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai

---

<sup>3</sup> Endah Setyowati, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi : solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economic*, Vol 4:1 (Februari 2002),h 15

<sup>4</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009), h.57

imbalan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>5</sup> Karyawan merupakan satu aset penting dalam lembaga, karena usahanya untuk mencapai tujuan dan membangun ekonomi dalam lembaga. Berbagai cara yang dilakukan lembaga agar dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan karyawan yang ada agar tetap berada dalam lembaga dengan produktifitas tinggi dan merasa nyaman pada saat bekerja dilembaga.

David McClelland mengembangkan konsep kompetensi yang bersifat behavioristik, dalam hal ini kompetensi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik yang memungkinkan individu menampilkan kinerja superior dalam suatu tugas, peran atau situasi tertentu.<sup>6</sup>

Kompetensi menjadi aspek penting yang harus dimiliki atau dipunyai oleh seorang karyawan di berbagai perusahaan, termasuk di sektor keuangan syariah yang sedang mengalami perkembangan pesat, memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat. Lembaga keuangan syariah menawarkan berbagai produk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, salah satunya adalah beragam bentuk pembiayaan yang disediakan untuk masyarakat umum. Perkembangan lembaga keuangan syariah tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga membuka peluang besar untuk meningkatkan akses keuangan bagi masyarakat, terutama bagi pelaku usaha mikro.

Berikut ini data pertumbuhan aset keuangan syariah Indonesia dalam kurun waktu tiga tahun terakhir:

---

<sup>5</sup> Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), 214.

<sup>6</sup> Hadion Wijoyo, dkk, *SDM Unggul di Industry 4.0* (Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021), 73.

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Aset Keuangan Syariah Indonesia Tahun 2020-2022**

No.	Tahun	Jumlah Aset (Triliun)
1.	2019	1,46
2.	2020	1,80
3.	2021	2,05

Sumber data: Laporan Keuangan Syariah Indonesia<sup>7</sup>

Koperasi Syariah merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah Non Bank yang mengalami perkembangan positif di Indonesia. Secara teknis, Koperasi Syariah dapat diidentifikasi sebagai sebuah koperasi yang prinsip kegiatan, tujuan, dan usahanya didasarkan pada prinsip syariah Islam, sesuai dengan ajaran Al-Quran dan As Sunah.<sup>8</sup> Salah satu fungsi utama Koperasi Syariah adalah sebagai wadah atau mediator bagi penyedia dana dan pengguna dana, bertujuan agar dana yang dipinjamkan dapat dimanfaatkan secara optimal sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Kota Kediri menjadi salah satu wilayah dengan perkembangan Koperasi Syariah yang cukup baik. Berkaitan dengan kompetensi SDM pada Koperasi Syariah di Kota Kediri, maka penulis melakukan perbandingan terkait latarbelakang karyawan dan pencapaian kinerja karyawan dalam hal ini target perolehan nasabah.

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Antar Koperasi Syariah di Kota Kediri**

No.	Perbandingan Objek	Koperasi Syariah Kota Kediri		
		KSSU Harum Dhaha Kediri	Koperasi Syariah Lantasir	Koperasi Syariah Amanah An-Nuur Kediri
1.	Alamat	Ruko Mitos Blok G No. 16, Bandar,	Jl. Pesantren IV No. 4, Pesantren,	Jl. Tosaren I Barat No. 96 Kota

<sup>7</sup> <https://www.ojk.go.id>

<sup>8</sup> Wasiaturrahma, dkk, *Fintech Dan Prospek Bisnis Koperasi Syariah* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 12.

		Kota Kediri	Kota Kediri	Kediri
2.	Latarbelakang Pendidikan Karyawan (SMA)	<i>tidak ada</i>	3	4
3.	Latarbelakang Pendidikan Karyawan (Diploma-Sarjana)	10	6	4
4.	Target Peningkatan Jumlah Nasabah (jumlah nasabah per 2022)	728	353	507

Sumber data: Data diperoleh dari observasi objek

Melalui tabel 1.2 di atas dapat diketahui latarbelakang karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri didominasi oleh lulusan Diploma hingga Sarjana. Selain itu jumlah nasabah pada KSSU Harum Dhaha Kediri juga paling banyak diantara dua objek pembanding lain. Kondisi pada semua objek perbandingan diatas fokus dalam menilai kinerja karyawan pada hasil yakni pencapaian target seperti jumlah nasabah. Menurut Pricylia jika seorang nasabah sebagai sumber dana utama bagi Bank, termasuk lembaga keuangan lain. Maka untuk memaksimalkan operasional sebuah Bank penting adanya nasabah yang loyal.<sup>9</sup>

Masih relevan dengan pendapat tersebut, Menurut Jayanti bahwa nasabah berperan dalam mewujudkan pengembangan sebuah Bank.<sup>10</sup> Sehingga nasabah sebuah lembaga keuangan juga dapat membantu mengembangkan sebuah institusi. Sedangkan nasabah yang ada merupakan hasil kinerja karyawan, sehingga melalui kinerja karyawan yang baik terlihat daripada pencapaian jumlah nasabah dalam membantu mengembangkan perusahaan. Kinerja

<sup>9</sup> Pricylia A. Korah, "Kedudukan Nasabah Dalam Perjanjian Baku Yang Dilakukan Oleh Bank", *Lex Privatum*, 1 (1), 2013: 5.

<sup>10</sup> Irma Jayanti, "Peran Nasabah Dalam Perkembangan Perbankan Syariah", *Jurnal Ekonomi UNISBA*, 2 (1), 2019: 13.

karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri tentu juga dipengaruhi kemampuan masing-masing dalam menjalankan tugas. Sedangkan sebuah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hasil belajar dan berproses.

Menurut Edison terdapat indikator dari kompetensi yang meliputi unsur-unsur pembentuknya, antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap.<sup>11</sup> Sedangkan dalam memperoleh suatu pengetahuan dan keterampilan harus melalui proses pendidikan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Rahardjo bahwa dengan pendidikan akan menciptakan individu yang beradab dan syarat akan ilmu pengetahuan.<sup>12</sup> Maka latarbelakang pendidikan seorang karyawan perlu diperhatikan untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik. Karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri berasal dari latarbelakang yang mumpuni dalam menjalankan tugasnya masing-masing sesuai data pendidikan berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Latarbelakang Pendidikan Karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri**

No.	Posisi	Lulusan
1.	Dewan Pengawas Syariah: DPS 1 DPS 2	S2 Ekonomi Syariah S2 Teknik
	Dewan pengawas : Dewan pengawas 1 Dewan pengawas 2	S1 Manajemen S1 Ekonomi Syariah
2.	Pengurus: Ketua Sekretaris Bendahara	D3 Akuntansi D1 Perpajakan S1 Manajemen
3.	Pengelola: Manajer Karyawan 1 Karyawan 2	S2 Ekonomi Syariah S1 Ekonomi Syariah S1 Ekonomi Syariah

Sumber data: Data diperoleh dari observasi pada objek

<sup>11</sup> Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 146.

<sup>12</sup> Budi Rahardjo, *Strategi Peningkatan Kecerdasan Interpersonal* (Banyumas: Amerta Media, 2022), 204.

Selain latarbelakang yang mumpuni sebagai pengelola Koperasi Syariah, maka penting memperhatikan *skill* karyawan. Keterampilan atau *skill* menjadi salah satu ukuran individu yang memiliki kompetensi. Hal ini dikarenakan, pengertian dasar dari kompetensi itu sendiri sebagai sebuah kecakapan atau keterampilan.<sup>13</sup> Suatu keterampilan dapat terlihat dengan kepemilikan sebuah sertifikat kompetensi yang mendukung kemampuan karyawan melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri yang memiliki sertifikat kompetensi sebagai salah satu penunjang keterampilan atas hasil pendidikan yang telah ditempuh. Berikut beberapa karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri yang memiliki sertifikasi kompetensi.

**Tabel 1.4**  
**Kepemilikan Sertifikat Kompetensi Bagi Karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri**

No.	Posisi	Jenis Sertifikat
1.	DPS 1	Sertifikat DPS dari MUI
2.	DPS 2	Sertifikat DPS dari MUI
3.	Manajer	Sertifikat Manajer/ Kepala Cabang

Sumber data: Data diperoleh dari observasi pada objek

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terlihat bahwa karyawan di KKSU Harum Dhaha Kediri yang memiliki sertifikat kompetensi adalah DPS dan Manajer, yang bertanggung atas pengawasan dan pengaturan operasional di Lembaga tersebut. Kehadiran atasan yang berkompeten diharapkan dapat membina bawahan menuju arah yang lebih baik serta menjadikan Lembaga dikenal oleh lebih banyak masyarakat.

---

<sup>13</sup> Suriyanto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi* (Surabaya: Global Aksara Press), 34.

Selain kepemilikan sertifikat kompetensi kinerja juga menjadi focus utama , strategi untuk mempertahankan nasabah dijadikan salah satu indicator utama kinerja, meningkatkan nasabah juga merupakan sumber dana bagi Lembaga. Evakuasi kinerja dilakukan secara rutin untuk menilai pencapaian target dan kemajuan dalam pekerjaan. Dalam hal ini KSSU Harum Dhaha tidak hanya mengandalkan sertifikat DPS dari MUI sebagai satu satunya indicator dalam mengukur kompetensinya, namun juga melibatkan sejumlah metode dan indicator lainnya.

KSSU Harum Dhaha menjalankan berbagai metode untuk mengukur kompetensi karyawan secara holistic. Selain sertifikat DPS Lembaga ini secara rutin mengumpulkan data Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan, termasuk khusus seminar yang relevan dengan bidang koperasi syariah. Evakuasi kerja dilakukan secara teratur dengan melibatkan berbagai pihak, mulai dari atasan hingga pelanggan melalui penilaian 360 derajat. Partisipasi dalam proyek atau inisiatif juga menjadi indicator penting, karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dan mengimplementasikan ide ide baru.

Selain itu umpan balik dari pelanggan juga diambil dengan serius oleh KSSU Harum Dhaha. Umpan balik ini membantu dalam mengevaluasi kualitas layanan dan interaksi antara karyawan dan pelanggan. Dengan menggabungkan berbagai metode evakuasi ini, KSSU Harum Dhaha Kediri memastikan bahwa pengukuran kompetensi karyawan mencakup aspek-aspek yang relevan dan mendukung pengembangan serta peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Berikut ini data jumlah nasabah KSSU Harum Dhaha Kediri pada kurun waktu 3 tahun terakhir. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan untuk memastikan bahwa individu dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi mencakup wewenang setiap individu untuk menjalankan tugas atau membuat keputusan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi, sejalan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya.

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Nasabah KSSU Harum Dhaha Kediri Tahun 2019-2021**

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Nasabah</b>
1.	2019	549
2.	2020	682
3.	2021	707

Sumber data: KSSU Harum Dhaha, 2023

Berkembangnya berbagai lembaga keuangan syariah telah menimbulkan harapan yang besar. Harapan tersebut tidak hanya terkait dengan kemampuan lembaga keuangan syariah dalam menyajikan produk dan jasa yang sesuai dengan prinsip syariah, tetapi juga mencakup aspirasi bahwa para pelaku di lembaga tersebut benar-benar mengamalkan nilai-nilai syariah yang tinggi. Meskipun perkembangan lembaga keuangan syariah menunjukkan tren positif, namun sayangnya menghadapi sejumlah kendala atau masalah, salah satunya adalah terbatasnya SDM yang memiliki kompetensi di bidang syariah. Keberhasilan suatu lembaga keuangan syariah tidak hanya bergantung pada pertumbuhan yang spektakuler dan penyebaran informasi yang baik, tetapi juga memerlukan dukungan dari para pekerja yang memiliki kemampuan khusus di

bidang syariah. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik mengkaji lebih dalam terkait peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri dengan judul “**Peran Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah (Studi Pada KSSU Harum Dhaha Kediri)**”

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka fokus peneliti adalah:

1. Bagaimanakah Kompetensi SDM di KSSU Harum Dhaha Kediri?
2. Bagaimanakah Peran Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSSU Harum Dhaha Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk Menganalisis Kompetensi SDM di KSSU Harum Dhaha Kediri
2. Untuk Menganalisis Peran Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSSU Harum Dhaha Kediri

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dalam penelitian dan juga berpotensi untuk memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai peran peningkatan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi materi kajian ilmiah yang berharga, khususnya dalam konteks perbankan syariah.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penulis mengantisipasi bahwa temuan studi ini akan membantu mereka untuk memajukan pemahaman mereka tentang peran yang dimainkan karyawan KSSU Harum Dhaha Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Masyarakat

Studi ini diharapkan dapat menjelaskan peran peningkatan kompetensi sdm terhadap karyawan di KSSU Harum Dhaha Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi KSSU Harum Dhaha Kediri

Dapat dijadikan sebagai materi evaluasi dan sebagai sumber pengembangan pengetahuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap kinerja karyawan.

## E. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novriyanti Dina pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”.<sup>14</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma. Selain itu, penelitian juga bertujuan untuk mengukur pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di bank yang sama.

---

<sup>14</sup> Dina Novryanti, Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (*Skripsi*: IAIN Bengkulu, 2019)

Sementara itu, penelitian ini juga menggali pengaruh bersama-sama kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi dan kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma. Demikian juga, terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara kemampuan dan kinerja karyawan di bank tersebut. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kemampuan dengan kinerja karyawan di Bank Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah pembahasan terkait variabel kompetensi dalam menilai kinerja karyawan. Namun penelitian ini merupakan jenis kuantitatif yang membahas pengaruh kompetensi serta kemampuan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah. Sedangkan penelitian penulis merupakan jenis kualitatif yang membahas peran kompetensi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebuah Koperasi Syariah.

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Khurrotul A'yunin pada tahun 2021 yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Pada Kantor Pusat Administrasi Pondok Pesantren HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri)”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Khurrotul A'yunin, Peran Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Pada Kantor Pusat Administrasi Pondok Pesantren HM Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri) (*Skripsi*: IAIN Kediri, 2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi manajemen sumber daya manusia di pusat administrasi pondok pesantren HM Al-Mahrusiyah di Lirboyo, sekaligus mengkaji kinerja karyawan serta dampak manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat keberhasilan fungsi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fokus pada dua tugas utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, pengelolaan sumber daya manusia di pusat administrasi dilakukan dengan tepat, metode yang terstruktur, dan transparan. Meskipun ada kesamaan dengan penelitian penulis dalam pembahasan tentang strategi peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini lebih menitikberatkan pada peran manajemen sumber daya manusia, sementara penulis lebih fokus pada peran kompetensi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Julaili Ismi pada tahun 2021 yang berjudul ‘‘Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau’’<sup>16</sup>

Untuk memahami apakah kompetensi tersebut mempunyai dampak material terhadap pekerjaan pegawai Kementerian Agama Provinsi Riau, tujuan penelitian adalah untuk memastikan hal tersebut. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau. Meskipun terdapat kesamaan dalam pembahasan mengenai hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja, penelitian ini difokuskan pada konteks karyawan Kementerian Agama, sedangkan penulis

---

<sup>16</sup> Julaili Ismi, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau (*Skripsi: Universitas Islam Riau, 2021*)

mengarah pada produktivitas kerja karyawan Koperasi Syariah. Selain itu, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah kualitatif, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Ramadani pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru”<sup>17</sup>

Kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat krusial dalam mencapai kesuksesannya. Penting bagi perusahaan untuk mendukung anggota staf mereka dengan menyediakan pelatihan guna meningkatkan produktivitas. Penelitian ini dilakukan di PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Waletindo Setia Persada, dan pelatihan memainkan peran yang mempengaruhi kinerja tersebut. Secara bersamaan, variabel payload dan training secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru, dengan R Square sebesar 45,2%, menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup baik.

5. Penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Zulaikah pada tahun 2021 yang berjudul “Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di PT Borwita Citra Prima Cabang Kediri ”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Suci Rahmadani, Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru (*Skripsi*: UIN Riau, 2021)

<sup>18</sup> Siti Zulaikah, Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan loyalitas Karyawan di PT Borwita Citra Prima Cabang Kediri (*Skripsi*: IAIN Kediri, 2021)

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana sumber data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara. Sementara itu, sumber data sekunder mencakup dokumen, buku, dan artikel. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi di PT Borwita terbagi menjadi dua kategori, yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Dalam konteks peran kompensasi terhadap loyalitas karyawan, sebagian besar karyawan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena selain mendapatkan gaji dan insentif, mereka juga menerima tunjangan dan fasilitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan dan fasilitas, memainkan peran krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan adanya kompensasi tidak langsung, tingkat loyalitas karyawan cenderung meningkat karena mereka merasa nyaman dan merasa keamanan pekerjaannya terjamin. Meskipun ada kesamaan dengan penelitian penulis mengenai strategi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, penelitian ini lebih berfokus pada peran kompensasi dalam konteks tersebut, sedangkan penulis lebih mengeksplorasi peran kompetensi.