

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan tempat atau badan usaha yang dioperasikan oleh nasabah bank untuk memenuhi kepentingan bersama dalam bidang ekonomi rakyat. Nilai-nilai bank juga mulia seperti keadilan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kesejahteraan bersama. Lembaga ini adalah wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan, dan kebersamaan usaha yang sehat, baik, dan halal. Kini, bank sebagai organisasi ekonomi berbasis orang atau keanggotaan menjadi substantive power perekonomian negara-negara maju. Di Indonesia koperasi berbasis nilai Islam, dan sudah berkembang pesat dalam beroperasi untuk memperbaiki perekonomian-perekonomian rakyat dalam berbasis syariah.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasi.¹

¹ puspa Maharani Yohan Wismantoro, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Buhler menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.²

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya? Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik, dan juga karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya, untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.³ Karena dalam hal ini motivasi membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan

² Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I Made Artha Wibawa, Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No.12 (2016: 7583-7607).

³ Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 92-93.

dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.⁴ Dengan demikian, dalam motivasi merupakan bentuk atau faktor dari setiap pemimpin dalam mendorong dan menggerakkan potensi yang dimiliki karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan Pengertian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.⁵ Dengan ini kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dengan hasil yang dipertanggung jawabkan dengan tujuan kerja yang maksimal.

Adapun Strategi manajemen kinerja bertujuan untuk memberi alat dimana hasil lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim dan individu, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati mengenai tujuan, standar dan kebutuhan kompetensi yang direncanakan. Hal tersebut melibatkan pengembangan proses menimbulkan pemahaman bersama mengenai apa yang akan dicapai, dan pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan

⁴ Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdhannah Hamid, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar, *Jurnal Analisis*, Vol.1 No.1 (juni 2012).

⁵ Rigiska R. Muntu, Vicktore P.K. Lengkong, Raymond Ch Kawet, Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) ,TBK Kantor Cabang Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3 (september 2017).

manusia dalam cara meningkatkan perubahan yang akan dicapai dalam jangka pendek dan panjang.⁶

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Ada tiga aspek yang perlu dipahami karyawan dan atau pimpinan organisasi/unit kerja yakni: 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi. 3) Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/ unit kerja tertentu, karyawan harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Setiap pemimpin pada semua tingkat, bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya dan organisasi/unit kerja yang dipimpinnya. Sejak seseorang terpilih atau diangkat memimpin suatu organisasi/unit kerja, tugasnya yang pertama dan utama adalah merancang kinerja karyawan dan organisasi yang dipimpinnya.⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). 1). Faktor Kemampuan:

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2014), hlm. 87.

⁷ Ibid, hlm.310-311.

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mennggerakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. 2). Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁸

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Yerri Suryoadi, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹ Penelitian lainnya dilakukan Monica Widuriyanti, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Lain hal nya dengan hasil penelitian yang diperoleh Agus Salim yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹

Dengan semakin berkembangnya bank-bank syariah yang semakin memberikan prospek yang cerah terhadap ekonomi masyarakat dalam negeri, sehingga mendorong pula munculnya lembaga-lembaga keuangan syariah yang sejenis, sehingga muncul lembaga *PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*. *PT. BPRS Sarana Prima Mandiri* secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67-68.

⁹ Yerri Suryoadi, "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang", (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, Semarang, 2012).

¹⁰ Monica Widuriyanti, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Mataram", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, 2017).

¹¹ Agus Salim, "Pengaruh Pelatihan Kerja Insentif, Motivasi dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Semarang", (Skripsi, IAIN Salatiga, 2019).

berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama Bank beralih pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.¹²

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk yang diberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura khususnya pamekasan yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.¹³ Sehingga BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sangat penting untuk membangun landasan yang kokoh bagi peningkatan motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik, dan juga menciptakan rutinitas yang terfokus pada pencapaian prestasi dan kinerja. Disamping itu, karyawan yang termotivasi selalu memiliki gairah dan semangat yang tinggi untuk mempengaruhi suasana kantor menjadi lebih proaktif dalam menuntaskan tanggung jawab, dan menemukan solusi untuk setiap masalah yang muncul.

Motivasi ini, agar menjadi sistem pengawasan di BPRS Sarana Prima Mandiri semakin baik dan semakin kuat. Karena adanya pengawas yang harus paham atas apa yang dilakukan oleh pengelola dan pengurus agar keberadaan

¹²<http://banksyariahsmpm.co.id/sejarah/>, diakses tanggal 27 Maret pukul 18.00 WIB.

¹³ Ibid.

BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan semakin maju dan eksis dalam pengemban misi “pemberdayaan ekonomi umat berbasis syariah”¹⁴. Sehingga BPRS Sarana Prima Mandiri mendapat penghargaan Syariah Awards 2019 dari infobank. Penghargaan diterima oleh Direktur Utama BPRS Sarana Prima Mandiri, Slamet Riyanto di Grend ballroom Kempinski Hotel, Jakarta, jumat, 25 oktober 2019. Secara statistik, BPRS Sarana Prima Mandiri memang menunjukkan pertumbuhan kinerja yang sangat signifikan dibanding tahun sebelumnya. Aset mencapai diatas Rp. 90 miliar, naik sekitar 144 pesen dari tahun sebelumnya yaitu Rp. 37 miliar. Modal ini mengalami kanaikan dari Rp. 2,6 miliar ke Rp. 6,2 miliar. Diraihnya predikat “Excellent” ini, BPRS Sarana Prima Mandiri bertekat untuk semakin menjadi lebih baik lagi ke depannya. Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Madura dengan selalu menjunjung prinsip syariah sesuai tagline “Bersyariah Menuju Berkah”.¹⁵

Dengan ditetapkan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menjadi bank syariah berprestasi, diharapkan terus menjadi bank syariah yang bersifat dinamis dalam meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh BPRS dengan adanya motivasi yang dilakukan oleh seluruh karyawan upaya untuk mengembangkan BPRS Sarana Prima Mandiri. Motivasi yang kuat akan menjadi pendorong bank untuk tidak merasa lelah dan hanya cukup dengan apa yang diperoleh saat ini. Eksistensi yang sudah dicapai saat ini, tidak menghentikan semangat untuk menumbuh kembangkan potensi baru, demi pemberdayaan ekonomi umat,

¹⁴<http://banksyariahsmpm.co.id/sejarah/>, pada tanggal 27 Maret pukul 18.00 WIB.

¹⁵ <http://banksyariahsmpm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/>

khususnya pemberdayaan seluruh nasabah BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.¹⁶

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan upaya untuk menyatakan secara eksplisit pertanyaan-pertanyaan yang hendak dicari jawabannya. Rumusan masalah merupakan pernyataan lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang hendak diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah.¹⁷

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan tentang sasaran yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Isi dan rumusan tujuan penelitian mengacu pada isi dan rumusan masalah penelitian.

¹⁶ Ikbal, *Kasi Funding*, Wawancara langsung, (25 Maret 2020).

¹⁷Tim Penyusunan Pedoman Penulisan karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Press, 2012), hlm. 10.

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.¹⁸ Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar seseorang peneliti memiliki dasar berpijak kokoh terhadap masalah penelitian yang dilakukannya. Adapun Asumsi yang diajukan oleh peneliti ini sebagai berikut :

1. Adanya motivasi telah dilaksanakan secara berkala dan maksimal oleh karyawan.
2. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti karakteristik orang, input, output, konsekuensi, umpan balik. Di dalam penelitian ini faktor-faktor yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah motivasi sedangkan variabel yang lain dianggap sama atau *ceteris paribus*.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris¹⁹. Dikatakan sementara, karena jawaban

¹⁸Tim Penyusunan Pedoman Penulisan karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Press, 2012), hlm. 10.

¹⁹ *Ibid.* hlm. 11.

yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.²⁰ Hipotesis dalam penelitian ini :

1. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebesar 60%.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan pula hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan motivasi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan apakah sudah berjalan secara efektif atau tidak sehingga pihak manajemen dapat mengimplementasikan yang lebih maksimal di masa yang akan datang.

2. Bagi Institusi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan yang luas khususnya pada bidang lembaga keuangan yang berbasis syariah atau perusahaan dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

²⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D cet, 14* (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 63.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi masyarakat mengenai motivasi yang dilaksanakan oleh koperasi syariah terkait dalam hal ini adalah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sehingga masyarakat bisa mengetahui motivasi seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap anggota koperasi sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Ada dua variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh, Motivasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y).

Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi (variabel X), indikator-indikator yang termasuk dalam unsur-unsur Motivasi yaitu²¹:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Allen, 2013), hlm. 95.

- d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
2. Kinerja Karyawan (variabel Y), Indikator yang meliputi, yaitu:²²
- a. Ketepatan waktu
 - b. Kemampuan Bekerja sama
 - c. Kejujuran
 - d. Tanggung jawab

Adapun ruang lingkup objek yang dijadikan objek penelitian dalam penulisan ini adalah Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Definisi istilah atau definisi operasional diperlukan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelas makna.

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Ada beberapa istilah yang perlu di definisikan, antara lain:

1. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.
2. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

²²Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Untuk Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 187.

Jadi yang dimaksud dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang dilakukan peneliti adalah dampak yang ditimbulkan dari motivasi untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.