

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini kehadiran lembaga perbankan syariah ditengah-tengah umat memberikan pola baru dalam pengembangan berbagai sektor usaha di Indonesia seperti perdagangan dan pertanian yang diberikan dalam bentuk pinjaman modal atau kredit kepada pelaku usaha oleh perbankan. Disamping penyediaan modal usaha kepada umat, perbankan syariah sebagai perusahaan yang berorientasi kepada profit maksimal (*maximum profit*) menjadikan persaingan secara global antar lembaga-lembaga perbankan syariah, sehingga dapat bersaing dari perusahaan lainnya.

Dengan adanya persaingan ini maka perusahahan dituntut melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam segala bidang, terutama dalam hal sumber daya manusia. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan bagi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peranan dan fungsinya baik individual maupun tujuan organisasional. Kemajuan perusahaan ditandai dengan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang baik maka dibutuhkan kinerja karyawan yang dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi antara lain kebutuhan atau keinginan dari dalam diri karyawan. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya sesuai dengan apa yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan karena motivasi menyebabkan karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Herzberg yang mengemukakan teori yang dikembangkannya yang dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi yaitu faktor *motivasional* dan faktor *higine* atau “pemeliharaan”. Yang dimaksud dengan faktor *motivasional* adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higine* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber

dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

PT. BPR Syariah Adeco merupakan salah satu perusahaan swasta yang terletak di Jalan Ahmad Yani nomor 92 Kota Langsa yang bergerak dalam bidang perbankan syariah. Banyak hal yang dihadapi pimpinan dalam mewujudkan visi dari BPR Syariah Adeco, hal yang paling inti adalah mengenai motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas dari peran seorang pemimpin perusahaan yang diharapkan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat. Untuk mencapai tujuan yang tertuang dalam visi perusahaan. Pihak Manajemen BPR Syariah Adeco berupaya untuk meningkatkan kualitas secara internal. Sehingga dapat bersaing dengan perusahaan Bank perkreditan syariah dan juga Bank syariah lainnya. Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian personalia, pemberian motivasi kerja telah diberikan kepada karyawan seperti pemberian bonus atau intensif apabila karyawan dapat mencapai target nasabah yang ditetapkan perusahaan, menyelesaikan dana nasabah yang bermasalah, dan target keseluruhan dana pembiayaan yang disalurkan. Perusahaan juga memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk mengaktualisasikan diri dengan mengadakan pelatihan baik secara internal seperti membuat laporan keuangan, dan pengenalan produk-produk perusahaan, maupun pendidikan eksternal dari otoritas jasa keuangan (OJK), dan lembaga-lembaga atau BPR lainnya.

Dari hasil pelatihan diketahui karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari beberapa pekerjaan yang belum terlaksana dengan baik

serta ketidakmampuan karyawan dalam menjelaskan berbagai produk perusahaan yang akan ditawarkan kepada mitra pembiayaan. Hal ini tentu dapat berdampak kepada kinerja perusahaan. Faktor lainnya yang menjadi kendala bagi karyawan untuk membuat mereka termotivasi adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan suasana kerja yang menarik sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan karyawan akan mempunyai sikap tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan.

Dari permasalahan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco di Kota Langsa"**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja *Motivasional* dan Motivasi Kerja *Higine* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco di kota Langsa?
2. Apakah Motivasi Kerja *Motivasional* dan Motivasi Kerja *Higine* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco di kota Langsa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja *Motivasional* dan Motivasi Kerja *Higine* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco di kota Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Motivasi Kerja *Motivasional* dan Motivasi Kerja *Higine* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco di kota Langsa.

### **1.4. Kegunaan penelitian**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian. Maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, hasil peneitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang kinerja perusahaan dan sebagai pertimbangan bagi manajer dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
2. Bagi Universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan kepustakaan bagi pihak Universitas.
3. Bagi peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat memperdalam ilmu yang diperoleh selama kuliah, sehingga dapat menjadi perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada diperusahaan.