

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha semakin berkembang setiap tahunnya. Hal ini menyebabkan persaingan usaha semakin ketat. Demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan dituntut agar tetap eksis. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, perusahaan harus dapat memanfaatkan seluruh sumber dayanya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum tujuan perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan dan meningkatkan nilai perusahaan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan pemilik, karyawan dan pihak yang terlibat. Jika perusahaan memilih dan mengembangkan strategi dengan benar, terutama yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, maka tujuan tersebut dapat tercapai.

Setiap perusahaan atau organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dan mampu mencapai tujuannya apabila suatu perusahaan didukung dengan sumber daya manusia yang kuat serta memiliki sifat ulet, tekun, jujur, inovatif dan memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diterimanya. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan atau bahkan bertahan dalam lingkungan

persaingan yang muncul. Oleh karena itu, setiap perusahaan terus menggunakan berbagai cara untuk mengoptimalkan kinerja dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi (Mathis & Jackson, 2017). Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Kinerja yang tinggi merupakan impian setiap perusahaan, dan pencapaian kinerja yang baik berarti meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sementara itu, kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas

dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim, bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal sholeh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Dalam mencapai tujuan dari perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg dalam (Robbins & Coulter, 2016) terdiri atas dua faktor yaitu *motifation factor* dan *hygieni factor*. *Motifation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja (Adha *et al*, 2019). Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki perusahaan.

Keberadaan motivasi kerja juga diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki persepsi motivasi kerjanya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Seperti halnya bekerja dengan giat, mempertahankan langkah kerja keras, juga memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah yang lebih baik.

Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Menurut (Robbins & Judge, 2015), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. BPR Shinta Putra Pengasih adalah badan usaha perbankan swasta yang terletak di Kabupaten Kulon Progo, yang tujuan serta fungsinya sebagai lembaga keuangan yang merakyat tidak hanya sekedar mencari profit semata tetapi pada segi sosial pun harus dilaksanakan demi mengurangi praktik-praktik masyarakat yang terbiasa dengan kondisi semacam itu. Dalam hal ini, maka PT. BPR Shinta Putra Pengasih mempunyai kebijakan dalam penyaluran kredit kepada debitur yaitu pada sektor usaha produktif pedesaan baik secara individu maupun usaha kelompok atau yang disebut dengan Kredit Kelompok atau KPM yang mana bertujuan untuk meningkatkan produktivitas masyarakat pedesaan agar kesejahteraan mereka meningkat dan terarah.

Pada PT. BPR Shinta Putra Pengasih, karyawan memiliki target yang harus dicapai pada setiap bulannya. Beberapa target tersebut meliputi target

undian berhadiah bagi nasabah secara bulanan (setiap tanggal 9), target pemenuhan kredit, target pembukaan deposito, laporan keuangan akhir bulan dan laporan keuangan tahunan, tuntutan pekerjaan berupa pelaporan-pelaporan berdasarkan peraturan perbankan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Selain itu, PT. BPR Bank Shinta Putra Pengasih juga mengadakan pertemuan rutin mingguan dan pelaporan kinerja tiap bulannya oleh karyawan kepada atasan. Karyawan melakukan pelaporan mengenai apa yang sudah dilakukan pada periode tersebut, bagaimana kunjungan kepada target konsumen/nasabah, berapa target pada periode tersebut, berapa realisasi capaian yang didapat, terjadi peningkatan atau penurunan pada periode tersebut, melebihi atau kurang dari target, berapa target untuk periode berikutnya. Bahkan, PT. BPR Shinta Putra Pengasih juga terdapat jam lembur bagi karyawan pada saat-saat tertentu.

Dari segi prestasi perusahaan, PT. BPR Shinta Putra Pengasih terus mengalami pertumbuhan setiap tahunnya. Hal ini dibuktikan dengan tercapainya beberapa penghargaan, salah satunya yaitu penghargaan pada *Infobank Digital Brand Award* kategori BPR selama lima tahun berturut-turut. Dengan berhasilnya pencapaian tersebut maka dapat lebih memotivasi para karyawan di PT. BPR Shinta Putra Pengasih untuk terus memberikan layanan terbaik kepada para nasabah dan juga meningkatkan kinerja setiap tahunnya.

Namun di samping itu, setelah dilakukan pengamatan secara lebih mendalam dengan bantuan seorang karyawan yang bekerja pada PT. BPR Shinta Putra Pengasih, terdapat beberapa kendala yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kendala tersebut memungkinkan dapat

menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan beban tersendiri bagi karyawan. Selain itu, pekerjaan dalam dunia perbankan merupakan kegiatan kerja yang dilakukan berulang-ulang setiap harinya. Rutinitas pekerjaan yang monoton dari hari ke hari sangat rentan terhadap kejenuhan, yang mana hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki, menurunnya semangat kerja serta motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pula pada penurunan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, terlihat ada beberapa fenomena yang terjadi pada PT. BPR Shinta Putra Pengasih. Permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan. Kondisi seperti ini tidak boleh dibiarkan begitu saja karena dapat menjadi bumerang bagi perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan motivasi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja sangat diperlukan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif dan berbeda setiap orangnya. Tetapi secara keseluruhan, karyawan yang mendapatkan motivasi kerja pada umumnya akan memiliki tujuan yang jelas serta semangat akan pencapaian objektivitas dalam bekerja. Hal ini akan mendorong serta mendasari seorang karyawan dalam mengukur tingkat kepuasannya dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pada kajian empiris tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Dewi *et al*, 2019) dan (Badrianto & Ekhsan, 2019) memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariati & Mauludin, 2018) juga (Adha *et al*, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kajian empiris tentang pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Mariati & Mauludin, 2018) dan (Dewi *et al*, 2019) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan pada penelitian (Lantara, 2018) menghasilkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan literatur yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” pada PT. BPR Shinta Putra Pengasih.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka pembahasan ini ditekankan pada :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber dan referensi bagi seluruh pihak yang akan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di tengah persaingan pada dunia usaha yang semakin ketat ini. Selain itu juga sebagai pijakan pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan hal ini serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi pengelola organisasi atau perusahaan yaitu pentingnya sebuah motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu juga menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam meningkatkan motivasi, meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja.