

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu hal penting bagi perusahaan sebagai motor penggerak dan pada dasarnya sumber daya manusia yang dapat menentukan kesejahteraan yang akan diperoleh oleh organisasi karena pada dasarnya prinsip mereka ialah membuat produk, menjaga mutu dan kemudian menjual kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukkan bagi kesejahteraan mereka sendiri dan organisasinya (Sajangbati, 2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia inilah yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan organisasi dalam mengelola kegiatannya atau aktivitasnya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus adanya upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas karena akan berdampak pada performa dan kemajuan organisasi.

Menurut (Leuhery, 2018) keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya maka dari itu peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat memegang peranan penting karena hidup dan matinya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan.

Pada era sekarang pengembangan sumber daya manusia sangat penting dan krusial karena dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik, kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah, memiliki wawasan yang luas keterampilan dan keahlian, sehingga dapat membuat kemampuan individu dalam bekerja sangat baik dan hal ini harus dimiliki oleh organisasi agar dapat terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan melahirkan kepuasan dalam setiap individunya maka hal ini akan berdampak pula terhadap kualitas dari sebuah organisasi tersebut. Menurut Snyder (1989) yang dalam (Pertiwi & Oka Suryadinata Gorda, 2019) Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyebabkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif.

Organisasi dalam hal mendapatkan kualitas kinerja yang baik maka harus memikirkan bagaimana cara agar karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut dapat memiliki semangat dalam bekerja. Oleh karena itu sebuah organisasi sangatlah perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan mendapatkan motivasi.

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan (Dessy & Sanuddin, 2013). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana namun dapat pula menjadi suatu masalah yang kompleks, karena motivasi berfungsi untuk mengukur apakah karyawan mempunyai dorongan atau motivasi untuk mendukung tujuan akhir kinerjanya berdasarkan jobdesk/tupoksinya. Pada hakikatnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk itu organisasi perlu

menciptakan suatu keadaan yang kondusif yang akan membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi.

Motivasi tidak hanya didapatkan dari organisasi namun juga harus adanya motivasi dari dalam diri setiap karyawan dan akan didukung oleh organisasinya. Maka dari itu adanya motivasi dari dalam dan dari luar atau lingkungan organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Jika motivasi menurun maka akan berpengaruh negatif terhadap ritme kerjanya, sebaliknya jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik tentu kinerjanya akan baik pula. Inila yang disebut dengan linear dengan motivasi tinggi kinerja akan baik,sebaliknya jika motivasi menurun maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Menurut (Ompusunggu, 2021) Terdapat tiga elemen penting yang menjadi kunci dari motivasi kerja yaitu tujuan dari organisasi itu sendiri,upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan. Jika seorang karyawan yang termotivasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena karyawan tersebut akan secara sukarela dalam bekerja dan tingkat kinerjanya akan maksimal. Pada penelitian (Syafei et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Marliani, 2016) dimana motivasi berperan besar terhadap karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik, sehingga motivasi bisa dikatakan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendukung seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan,yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik memotivasi seseorang untuk keluar dari zona ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi

lingkungan, dan sebagainya, sedangkan faktor intrinsik yaitu faktor yang memotivasi diri seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja, oleh karena itu memotivasi karyawan sangatlah penting. Dengan motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi sebagian karyawan, mengharapkan sesuatu ditempat kerja seperti mengharapkan kedudukan maupun kekuasaan, maka dari itu karyawan akan menganggap jika bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat maka akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan maka dari itu keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun akan terpenuhi. Pada penelitian (Dessy & Sanuddin, 2013) mengatakan dalam hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bahkan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian (Rifky et al., 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugasnya dan menjadi tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya dengan batasan waktu yang telah diberikan dan dapat diukur dengan melihat kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama (Rifky et al., 2017). Kinerja setiap karyawan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan yang ada di dalam organisasi tersebut. Organisasi dan kinerja karyawan adalah hal mendasar yang tidak bisa dipisahkan karena kinerja yang baik dari karyawan

akan mencerminkan organisasi tersebut juga baik. Namun pada kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena terkadang organisasi hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi tapi tidak melihat kondisi atau dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, seperti tidak memandang kesehatan jasmani dan rohani karyawannya tapi hanya memandang dari hasil kerja yang karyawan berikan. Apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan merupakan hal yang biasa karena memang tanggung jawab dari karyawan itu sendiri sehingga mereka merasa tidak perlu adanya apresiasi. Padahal persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diberikan kepada sesama karyawan mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja (Azhari et al., 2021). Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah bagian dari bank syariah atau seperti lembaga swadaya masyarakat yang mempunyai lingkungan yang kecil dan tidak memiliki akses ke pasar uang. *Baitul maal wat tamwil* fungsinya hampir sama seperti bank syariah yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Menurut (Ginting & Sudardjat, 2014) *Baitul maal Wat tamwil* ini berdiri dengan gagasan yang fleksibel dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah karena, ini merupakan lembaga ekonomi rakyat kecil yang kebanyakan dari mereka adalah menengah ke bawah atau pedagang kecil yang sulit untuk mendapatkan fasilitas kredit dari

bank konvensional dalam mengembangkan usahanya. *Baitul maal Wat tamwil* Artha Amanah merupakan salah satu BMT yang memiliki total aset terbesar di regional Yogyakarta. Hal ini dikutip pada total aset dan pembiayaan pada tahun 2017. Berdasarkan hasil tersebut maka BMT Artha Amanah menunjukkan kinerja yang baik, kinerja tersebut dapat dihasilkan dari adanya sistem pengelolaan aset dan manajemen sumber daya manusia yang baik. Namun pada kondisi pandemi seperti ini membuat karyawan berada pada situasi yang membingungkan dan ketakutan dalam bekerja disatu sisi harus tetap bekerja secara maksimal namun sisi lain ada bahaya virus yang mengancam keselamatan. Sehingga perlu adanya motivasi untuk mengangkat semangat kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Narulita & Charina, 2020) menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan antara motivasi dan kepuasan akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan memberikan hasil yang maksimal dan akan terasa puas jika seseorang memiliki motivasi untuk mencapai sebuah target. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana peran motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN (Studi Kasus BMT ARTHA AMANAH Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini :

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris serta dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung sebagai tambahan untuk penelitian-penelitian dimasa yang akan datang, dan berguna untuk

mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja.

b. Secara Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai sarana untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta menerapkan teori-teori yang selama ini peneliti dapatkan ketika berada di bangku perkuliahan
2. Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi untuk membantu memaksimalkan peran motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.