

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung , mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Danusia (SDM) dituntut untuk terus- menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas

ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.¹

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), 1

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya, sehingga demikian diperlukan suatu motivasi bagi karyawan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.² Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu

²Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998), 350

pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Pada saat krisis global melanda (1998, 2008, dan krisis Eropa 2011) banyak sektor yang terkena dampak krisis global khususnya sektor perbankan, namun perbankan Syariah di Indonesia mampu bertahan kokoh serta menunjukkan kinerja yang makin meningkat.³

Perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang pesat. Menurut statistik Bank Indonesia, perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah berkisar 40-45 persen per tahun. Berdasarkan data yang dirilis Bank Indonesia (BI), Aset perbankan syariah saat ini sudah mencapai Rp 179 triliun atau sekitar 4,4 persen dari aset perbankan nasional.

³ Ratna Anggraini Aripriatiwi,
<http://www.jtanzilco.com/main/index.php/component/content/article/1-kap-news/1032-perkembanganperbankansyariah>. Di akses tanggal 10 juni 2013.

Sementara Dana Pihak Ketiga (DPK) Rp 137 Triliun. Total pembiayaan yang disalurkan perbankan *syariah* sebesar Rp 139 Triliun, melebihi jumlah DPK. Hal ini mengindikasikan *Financing to Deposit Ratio* (FDR) perbankan *syariah* di atas 100 persen. Jumlah nasabah pengguna perbankan *syariah* dari tahun ke tahun meningkat signifikan, dari tahun 2011-2012 tumbuh sebesar 36,4 persen. Pada Oktober 2012, jumlah nasabah bank *syariah* mencapai 13,4 juta rekening baik nasabah DPK maupun nasabah pembiayaan. Hal ini melonjak dibandingkan tahun 2011 di mana jumlah pemilik rekening sebanyak 9,8 juta nasabah. Sementara itu, menurut data BI, kini sudah ada 11 Bank Umum Syariah (BUS), 24 Bank Syariah dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS), dan 156 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Jumlah jaringan kantor meningkat dari 1.692 kantor di tahun 2011 menjadi 2.574 kantor di tahun 2012 atau meningkat 25,31%.⁴ . Untuk menciptakan suatu peningkatan yang pesat berdasarkan data di atas perlu adanya motivasi karyawan perbankan Syariah dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Meningkatnya persaingan antar perusahaan mengharuskan BPRS Artha Pamenang Kediri untuk menjalankan setiap kegiatan operasionalnya dengan cara efisien dan produktif. Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka BPRS Artha Pamenang Kediri perlu untuk menuntut produktivitas yang tinggi dari karyawannya, dimana produktivitas karyawan yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi.

⁴Ridho Nopriansyah,
http://www.suarausu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1597 Di akses
tanggal 10 juni 2013

Penulis memilih BPRS Artha Pamenang Kediri sebagai tempat penelitian dengan alasan karena BPRS Artha Pamenang Kediri selama masa berdiri sampai sekarang perkembangannya begitu baik. Salah satu bentuk perkembangan yang begitu baik dari BPRS Arta Pamenang yaitu bertambahnya jumlah nasabah, seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Nasabah BPRS Arta Pamenang Kediri Tahun 2010-2012

NO	PRODUK	2010	2011	2012
		Nasabah	Nasabah	Nasabah
1	Murabahah	923	1464	2021
2	Rahn	-	3	8
3	Multijasa	87	231	376
TOTAL		1010	1698	2405

Sumber : Data Pembiayaan BPRS Arta Pamenang Kediri Tahun 2010-2012.

Dari sini penulis ingin mengetahui apakah perkembangan yang begitu baik di BPRS Artha Pamenang Kediri dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BPRS ARTHA PAMENANG KEDIRI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hal-hal yang perlu dijelaskan dengan adanya penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan yang terdiri dari upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, jabatan yang menarik di BPRS Artha Pamenang Kediri?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja karyawan yang terdiri dari upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, jabatan yang menarik terhadap produktivitas kerja karyawan dan faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka hal-hal yang tujuan penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah motivasi kerja karyawan yang terdiri dari upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, jabatan yang menarik di BPRS Artha Pamenang Kediri.

2. Untuk mengetahui bagaimanakah Produktivitas Kerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi kerja karyawan yang terdiri dari upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, jabatan yang menarik terhadap produktivitas kerja karyawan dan faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Hasi penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam dalam melakukan sebuah penelitian dan menambah wawasan peneliti.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bersifat ilhami, memberi informasi yang bermanfaat, untuk memperkaya khasanah kepustakaan islam, serta mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka

meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

E. Telaah Pustaka

Masalah terkait dengan penelitian ini penulis temukan pada beberapa karya tulis yaitu:

1. Efi Wahyu Lestari, mahasiswa program studi ekonomi islam STAIN KEDIRI pada tahun 2011, penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumiputera Syri'ah Cabang Kediri. Teori yang digunakan untuk variabel motivasi kerja mengacu pada pendapatnya Hadari Nabawi, sedangkan teori yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan mengacu pada pendapatnya Bernardin dan Russel. Tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi dengan rumus Product Moment menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,995 ini berarti korelasi antara Motivasi Kerjadengan Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan hasil analisa Regresi menghasilkan persamaan $Y = 7,251 + 0,736 X$ yang berarti jika tidak ada pengaruh motivasi maka kinerja karyawan sebesar 7,251 dan setiap kali variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka rata-rata variabel Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,736. Maka dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri signifikan karena t hitung $>$ t tabel.

2. Misri Astuti, mahasiswa program studi ekonomi islam STAIN KEDIRI pada tahun 2009, penelitiannya berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BMT Syariah Pare Kediri. Tujuan penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di BMT Syariah Pare. Hasil penelitian dengan menggunakan rumus product moment menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,998 ini berarti nilai korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat, sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki nilai 74,7 berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.
3. Kunti Aprilia Risanti, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Hasanudin Makassar 2012.

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi

yang dilakukan menunjukkan bahwa kelima variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh kebutuhan fisiologis (X1) = 0.699, kebutuhan akan rasa aman (X2) = 0.720, kebutuhan sosial (X3) = 0.706, kebutuhan akan prestasi (X4) = 0.677, kebutuhan aktualisasi diri (X5) = 0.542. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman sebesar 0.720. Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai thitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai thitung sebesar (3.869), kebutuhan sosial untuk nilai t hitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai t hitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai thitung sebesar (3.127), dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai f tabel sebesar (54.490).

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.⁵ Adapun rumus hipotesis dalam penelitian ini dapat dibedakan atas dua jenis hipotesis, yaitu:

1. Ha : ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri.

⁵ Sumadi Sukrabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 69.

2. Ho : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri.