

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha sekarang ini mengalami persaingan yang sangat ketat khususnya pada perusahaan yang bergelut dalam bidang keuangan. Perusahaan harus memperhatikan keadaan perekonomian yang tidak stabil. Supaya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga mendapatkan laba yang maksimal. Pencapaian laba yang maksimal dalam suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, salah satunya peran sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ini dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dalam proses pengambilan keputusan.¹ Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memberikan dorongan kepada sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Semua perusahaan pasti menginginkan tujuannya tercapai secara efisien yaitu dengan menggunakan biaya operasional yang minimal dan memperoleh hasil yang maksimal. Karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu bekerja secara maksimal dengan mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Perusahaan harus memperhatikan daya guna dan hasil guna dalam setiap pencapaian

¹ Edy Sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 2.

tujuannya, agar tidak hanya keuntungan yang diperoleh tetapi juga dapat mempertahankan eksistensi dalam dunia usaha.²

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, sehingga perlu adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan tidak akan mampu mencapai tujuan perusahaan tanpa dukungan karyawan. Demikian pula seorang karyawan tidak akan mampu menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, tanpa dukungan dari pimpinan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat para pekerja dapat dilihat saat melaksanakan pekerjaan. Motivasi sangat diperlukan bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang berupa kebutuhan non fisik. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab.³ Terpenuhinya kebutuhan non fisik akan menjadikan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto adalah dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau

² Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2002), 83.

³ Siagian S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), 89

berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal, dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih baik dalam menggunkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan motivasi terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan dapat maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang terbaik agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya. Produktivitas kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dalam satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Tingkat produktivitas yang lebih tinggi menunjukkan bilamana karyawan mampu menghasilkan atau menyelesaikan barang atau jasa yang lebih banyak.⁴

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada tahun 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Tulungagung – Blitar

⁴ Ravianto J, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Siup, 1986), 20

merupakan kantor cabang pembantu dari PT Bank Muamalat Indonesia Tbk yang ada di Kota Kediri.

Iva Nurfitriana *Relationship Manajer* Blitar menuturkan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berada di Indonesia khususnya di Kediri, yang mempunyai kantor cabang pembantu salah satunya di Tulungagung - Blitar. Sejak berdiri PT Bank Muamalat Indonesia Tbk menggunakan prinsip syariah. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan perbankan yang pertama kali menggunakan prinsip syariah.⁵

Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar sebanyak 65 orang. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Serta akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan. Kesanggupan untuk bekerja setara dengan sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Tulungagung – Blitar sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Rinie selaku *Relationship Manajer* Tulungagung mengatakan motivasi kerja karyawan diperlukan karena dapat mendorong keinginan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu peran para pimpinan sangat penting dalam memberikan dorongan kepada karyawannya. Salah

⁵Wawancara dengan Iva Nurfitriana selaku *Relationship Manajer* PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Blitar, Blitar, 21 Oktober 2016.

satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang berupa paksaan dan hukuman, imbalan, pujian, dan penghargaan. Dengan diberikannya motivasi para pegawai dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjapun dapat meningkat.⁶

Dari observasi yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Tulungagung – Blitar masih harus ditingkatkan lagi. Ketercapaian yang didapatkan oleh para karyawan dalam memaksimalkan produktivitas kerja masih kurang dari target. Bahkan tingkat ketercapaian yang dihasilkan para karyawan setiap bulannya masih mengalami naik turun, seperti pada tabel produktivitas berikut:

Tabel 1.1
Produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Tbk,
KCP Tulungagung – Blitar Tahun 2015

Bulan	Produktivitas Kerja KCP Tulungagung		Produktivitas Kerja KCP Blitar	
	Target	Ketercapaian	Target	Ketercapaian
Jan	100 %	80%	100 %	80%
Feb	100 %	81,3%	100 %	80,5%
Mar	100 %	90,4%	100 %	90,5%
April	100 %	87,65%	100 %	88%
Mei	100 %	99%	100 %	95%
Jun	100 %	97%	100 %	96%
Jul	100 %	100%	100 %	100%
Agust	100 %	95%	100 %	94,5%
Sep	100 %	100%	100 %	99%
Okt	100 %	90%	100 %	90%
Nov	100 %	97%	100 %	97%
Des	100 %	99%	100 %	98%
Rata-rata		93%		92%

Sumber : PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Tulungagung - Blitar

⁶ Wawancara dengan Rinie Budi bagian selaku *Relationship Manajer* di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung, Tulungagung, 25 Oktober 2016.

Berdasarkan tabel 1.1 tampak bahwa produktivitas kerja karyawan pada tahun 2015 masih naik turun. Menurut PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Tulungagung – Blitar produktivitas yang baik yaitu terpenuhinya target perusahaan bahkan bisa melampaui target, karyawan tidak masuk dengan izin maupun tidak kurang dari ketentuan dan tidak ada nasabah yang bermasalah dalam transaksi. Namun selama ini ketentuan yang di tetapkan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Tulungagung – Blitar agar dapat mencapai produktivitas yang baik masih kurang terpenuhi.

Kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonsesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar?
2. Bagaimana produktivitas kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilaksanakan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar antara lain:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar

D. Kegunaan Penelitian

Dari uraian latar belakang judul, rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan penelitian ini bermanfaat:

1. Kegunaan teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam motivasi dan produktivitas kerja karyawan yang mana masih perlu mengkaji secara terperinci untuk mencapai tahap kesempurnaan.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi peneliti

Dari penelitian ini penulis berharap dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah, serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dengan selama perkuliahan dengan prakteknya di lapangan. Selain itu untuk menambah wawasan

keilmuan dan daya analisis penulis yang kelak akan dijadikan bekal bila terjun di masyarakat.

b. Bagi lembaga pendidikan

Diharapkan dengan adanya penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan, informasi dan memberi masukan pada perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Menambah khazanah bacaan ilmiah, dan juga sebagai evaluasi bagi mahasiswa (khususnya Ekonomi Islam) untuk melihat penerapan teori yang didapat di perkuliahan.

c. Bagi lembaga yang diteliti

Dari penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan menetapkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.

E. Telaah Pustaka

Berbagai penelitian yang dimaksud menghubungkan antara pemberian upah dengan sistem bonus masih belum ditemukan literatur namun demikian ada beberapa penelitian yang sama namun dikaitkan dengan objek maupun subjek penelitian yang berbeda diantaranya sebagai berikut:

1. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA karya Yunus Handoko pada tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Perguruan Tinggi ASIA Malang”. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh pemberian kompensasi (kompensasi finansial

dan kompensasi non finansial) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi ASIA Malang. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi ASIA Malang, demikian juga secara simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi ASIA Malang. Hasil uji koefisien regresi diperoleh bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi ASIA Malang dengan nilai beta sebesar 0,534.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, terletak pada variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan. Kedua, terletak pada metode penelitian yaitu kuantitatif. Perbedaannya adalah pertama, terletak pada variabel X yaitu pemberian kompensasi. Sedangkan pada penelitian ini adalah variabel X motivasi. Kedua, terletak pada obyek yang mana penelitian terdahulu pada Perguruan Tinggi ASIA Malang sedangkan penelitian ini pada PT. Bank Muamalat Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.

2. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis karya Alimuddin pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Putra Bintang Borneo Timur Samarinda”. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa dari beberapa faktor-faktor motivasi berpengaruh negative dan positif, tidak signifikan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil koefisien regresi berganda $Y = 2,721 a - 0,082X_1 + 0,427 X_2$. Nilai R (koefisien korelasi) 0,404 secara serentak memiliki hubungan yang sedang/cukup antara variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R² diperoleh (koefisien deteminasi) menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 16,3% sedangkan sisanya yaitu 83,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis secara keseluruhan uji F (uji serentak) tabel hasil uji Anova diperoleh nilai Sig_{hitung} $0,015 < 0,05$ _{alpha} maka secara serentak variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga membuktikan hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara bersama-sama diterima. Hasil pengujian dengan dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik yang paling signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, terletak pada variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan. Kedua, terletak pada variabel X yaitu motivasi. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada metode dan obyek penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan dua metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif

sedangkan penelitian ini menggunakan satu metode yaitu kuantitatif. Obyek penelitian terdahulu menggunakan obyek PT Telkom Indonesia Cabang Makasar sedangkan penelitian ini menggunakan obyek PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.

3. Skripsi karya Ibriati Kartika Alimuddin pada tahun 2012 Universitas Hasanudin Makasar dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makasar”. Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang menyenangkan, Pekerjaan yang menantang, dan Pekerjaan yang menarik) memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, terletak pada variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan. Kedua, terletak pada variabel X yaitu motivasi. Ketiga, penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian kuantitatif. Perbedaan terletak pada obyek penelitian yang mana penelitian terdahulu menggunakan obyek PT Telkom Indonesia Cabang Makasar, sedangkan penelitian ini menggunakan obyek PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.

4. Skripsi karya Dedy Gunawan pada tahun 2012 IAIN Walisongo Semarang dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Moivasi Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia

Cabang Semarang⁷. Hasil dari penelitian ini Dari hasil konstanta sebesar 12,698, menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan dan motivasi kerja Islam maka produktivitas kerja karyawan adalah 12,698. Diperoleh koefisiensi regresi 0,575 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,575 atau 57,5 persen. Sedangkan koefisien regresi 0,111 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 point motivasi kerja Islam akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,111 atau 11,1 persen.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, terletak pada variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan. Kedua, terletak pada variabel X₂ yaitu motivasi. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel X dan obyek penelitian. Pada penelitian tvariabel X₁ yaitu pengembangan karyawan, sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan satu variabel X yaitu motivasi. Obyek penelitian penelitian terdahulu menggunakan obyek Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, sedangkan penelitian ini menggunakan obyek PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti,⁷ selanjutnya dibuktikan kebenarannya secara empiris/nyata.⁸ Hipotesa

⁷ Jhonatan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 26.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 31.

penelitian dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif disingkat H_a hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel x dan y atau adanya pengaruh anatar 2 kelompok, yakni anantara variabel independen dan dependen.

Hipotesis nol disingkat H_0 . Hipotesis nol menyatakan tidak adanya pengaruh hubungan anantara 2 variabel. Maka berdasarkan pengertian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a : ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.

H_0 : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung – Blitar.