BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan berbasis syariah dewasa ini mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Baik itu berbentuk bank umum, koperasi, baitul maal wa tamwil (BMT), maupun berbentuk bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS). Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.[1]

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan *training* yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan *training* dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan

[1] J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran,Cetakan I* (Jakarta :Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1986), 2.

perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kinerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, dan akan membentuk suatu peningkatan kinerja.[2] Abraham Maslow berpendapat, " *A theory of human motivation"*, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.[3]

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong bertingkah laku dalam mencapai tujuan.[4] Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong atau menggerakan kegairahan kerja agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan.[5] Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus

---

[2] Moekijat, *Kamus Manajemen* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1999), 330.
[3] Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta. 2013), 176.
[4] Amirullah Dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 218.
[5] Hasibuan. M, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), 219.

memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui *training*.

Training adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja yang dapat membantu karyawan untuk memahami pengetahuan secara praktis, agardapat meningkatkan keterampilan, kecakapan, kemampuan karyawan selaras dengan tujuan organisasi.[6]*Training* atau pelatihan kerja akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan

---

[6] Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.,4*

meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mampertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.[7]

Agar profesionalisme karyawan meningkat secara optimal, maka perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program *training*. Program *training* diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama program *training* utama yang meliputi pengembangan keterampilan, pengetahuan. Kelompok kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam atau diluar kota (*in or off house training*).

Tujuan dari program *training* adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi dan terpusat pada bidang kerjanya, terciptanya kualitas sumber daya manusia yang tangguh. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah penting bergantung pada produktifitas dan kinerja pegawai yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional dan diadakannya *training* pada pegawai, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.[8]

---

[7] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2002), 83.
[8] Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya.*, 87

Upaya *training* membuat karyawan mampu mengemban tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. Melalui *training* karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dan dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan. Sedangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[9]

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Lantabur Tebuireng merupakan lembaga keuangan Syari'ah yang bergerak dibidang keungan, dalam operasionalnya dihadapkan kepada bagaimana menarik calon nasabah untuk dapat bergabung pada lembaganya, salah satu bentuk pendukung adalah pelayanan karyawan yang baik dan unggul, untuk menciptakan suatu pelayanan yang baik dan unggul perlu adanya motivasi karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja, PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawanya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan

---

[9] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 14

sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Training pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng antara lain, mengadakan seminar, pelatihan internal perusahaan yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan, lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi *professional*, trainer *professional* yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian ini dengan alasan pada dasarnya setiap orang didalam bekerja mempunyai motivasi dalam diri mereka untuk bisa memaksimalkan pekerjaan mereka masing-masing dan motivasi dalam diri karyawan itu sendiri beraneka ragam, antara satu karyawan dengan karyawan lainya mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Karena setiap karyawan yang ada di PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng pada dasarnya mereka berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga mereka memiliki motivasi kerja yang berbeda pula. Kemudian jika perusahaan ingin sumber daya manusia yang maksimal maka perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program *training*.

Selain itu BPRS Lantabur dijadikan sebagai tempat penelitian karena PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah di wilayah Jombang yang berdiri sejak 1 Maret 2006 hingga saat ini sudah ada 6 kantor pelayanan yang tersebar di Jombang, Mojokerto dan Gresik. Usianya kurang lebih 10 tahun, dan selama masa berdiri sampai sekarang

perkembanganya sangat bagus. Kinerja sangat bagus dibuktikan dengan 3 tahun berturut-turut meraih rating ‘Sangat Bagus’ versi Majalah Infobank: Analisis, Strategi, Perbankan dan Keuangan, ‘The Best Sharia Finance 2012, 2013, 2014 oleh Biro Riset Infobank (BirI). Serta peringkat 4 sebagai BPRS dengan kinerja dan aset terbesar, Forum BPRS Jawa Timur (Forsib Jati). Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN *TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN *MARKETING* PADA PT.BPR SYARIAH LANTABUR TEBUIRENG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan di kerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *marketing* pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng ?
2. Bagaimana *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *marketing* pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng ?
3. Bagaimana motivasi dan *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *marketing* pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan training terhadap kinerja karyawan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *marketing* pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng.
2. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan *marketing* pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng.
3. Untuk mengetahui motivasi dan *training* berpengaruh terhadap kinerja *marketing* karyawan pada PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapar bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

   Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Bagi Lembaga

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu lembaga dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memotivasi karyawan dan memberikan pelatihan yang tepat sehingga dapat bekerja lebih baik.

3. Bagi Akademik

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

4. Bagai Pihak Lain

   Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

E. Telaah Pustaka

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

1. Kunti Aprilia Risanti Fakultas ekonomi UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar”, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerjakaryawa pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hasil R Square dari penelitian ini adalah 0,743 atau 74,3%, yang berarti pengaruh motivasi terhadap produktifitas karyawan memiliki pengaruh yang kuat.

   Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti teliti. Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu kuantitatif, dan motivasi sebagai variabel independen yang dipakai. Namun dalam penelitian ini, variabel independen berjumlah sebanyak 1 variabel, yaitu motivasi, sedangkan variabel yang akan peneliti teliti motivasi dan *training*. Perbedaan lainnya adalah objek penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Objek dalam penelitian ini adalah BUMN Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, sedangkan pada penelitian yang akan peneliti lakukan adalah PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng .

2. Rita Puspitasari mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penghitungan regresi berganda Y= 67,056 + 0,110X1 + 0,228X2, Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,43 atau 43%.

   Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada metode penelitian, yaitu kuantitatif dan sama-sama menggunakan motivasi dan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tempat penelitian yang dilakukan di Kantor BUMN Pelayanan Pajak Pratama Magelang sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng.

3. Diah Wulan Sari mahasiswa STAIN Kediri 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Arta Pamenang Kediri. Perhitungn korelasi yang diperoleh menunjukkan angka sebesar 0,893 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. sedangkan hasil regresi Y = 8,225 + 0,815X . Hasil R Square dari penelitian ini adalah 0,703, nilai dari

motivasi (X1) dan sikap karyawan (X2) memiliki sebesar 70,3%, yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang kuat.

Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya pada penelitian tersebut menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen sedangkan pada penelitian ini menggunakan motivasi dan *training* variabel independen.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.[10] Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dibedakan atas duajenis hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis (Ha) : adanya pengaruh antara motivasi dan *traning* terhadap kinerja karyawan *marketing* PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng.
2. Hipotesis (H0) : tidak ada pengaruh antara motivasi dan *traning* terhadap kinerja karyawan *marketing* PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng.

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