

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sudah era globalisasi yang menyebabkan persaingan yang sangat ketat disegala bidang, ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat dan semakin canggih menyebabkan ketidakstabilan ekonomi Dunia. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang berdampak kepada perusahaan mencari tenaga kerja profesional di satu Negara.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan

prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya. (Wibowo, 2016 : 321-322).

Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan disuatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Menurut Heller, dalam Wibowo, (2016:322) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dalam perspektif Islam disebutkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia, dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk dorongan naluriah maupun dorongan terhadap hal-hal yang memberikan kenikmatan.

Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan

yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. (Sutrisno, 2009:109)

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya 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 kinerja karyawan.

Pelaksanaan motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan, jika berbicara tentang motivasi maka salah satunya dapat dilihat dari absensi karyawan. Penulis melakukan prasarvei ke PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru hasil prasarvei dapat diberikan kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Absensi dapat diberikan apabila karyawan jatuh sakit dengan keterangan dokter.
2. Absen dapat diberikan apabila karyawan melahirkan.
3. Absen dapat diberikan apabila karyawan memberikan suatu alasan yang pasti.

Berikut dapat dilihat absensi karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

Tabel 1: Daftar Absensi Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

No	Lokasi	Jumlah Dalam Satu Tahun						Keterangan
		Sakit	Izin	Cuti	Dinas	Pelatihan	Jumlah Hari	
1	KCP Sudirman	4	9	15	5	25	193	Cuti (Cuti tahunan), sakit (keterangan Dokter), Dinas (keluar kota), Pelatihan (urusan pekerjaan), Izin (urusan pribadi).
2	KCP Panam	7	1	8	1		234	Cuti (Cuti tahunan), Sakit (keterangan Dokter), Dinas (keluar kota), Izin (urusan pribadi).
3	KCP Pangkalan Kerinci	2		14	1		234	Cuti (Cuti tahunan), Sakit (keterangan Dokter), Dinas (keluar kota).
4	Kantor Kas UIN Suska Riau	2		4	2		243	Cuti (Cuti tahunan), Sakit (keterangan Dokter), Dinas (keluar kota).
Jumlah		15	10	41	9	25	251	

Sumber data : PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jumlah absensi karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru disemua unit ditahun 2017, dimana KCP Sudirman karyawan yang cuti berjumlah 15 hari, sakit berjumlah 4 hari, izin berjumlah 9 hari, dinas berjumlah 5 hari, pelatihan berjumlah 25 hari, KCP Panam karyawan yang cuti berjumlah 8 hari, sakit 7 hari, izin berjumlah 1 hari, dinas berjumlah 1 hari, KCP Pangkalan Kerinci karyawan yang cuti berjumlah 14 hari, sakit berjumlah 2 hari, dinas berjumlah 1 hari, Kantor Kas UIN Suska Riau karyawan yang cuti berjumlah 4 hari, sakit berjumlah 2 hari. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang tidak hadir beragam disetiap PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru dengan keterangan beragam.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2016:7). Manajemen kinerja menfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja karyawan akan terwujud jika para karyawan mempunyaikemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapatmemberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang terbaik yang harus ditempuh agar dapatmenggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawanya secarasadar dan bertanggungjawab

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.

Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan di atas berikut ini dijelaskan gambaran pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya data loyalitas (jumlah nasabah) yang mendapatkan pelayanan karyawan seperti berikut ini:

Tabel 2: Data Loyalitas (Jumlah Nasabah) Berdasarkan Produk yang Tersedia PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

No	Tanggal	Jumlah / Peningkatan Nasabah			Total (Orang)
		Giro (Orang)	Tabungan (Orang)	Deposito (Orang)	
1	31/12/2013	254	21.495	283	22.032
2	31/12/2014	251	27.805	275	28.331
3	31/12/2015	290	35.598	333	36.221
4	31/12/2016	338	45.486	455	46.279
5	31/12/2017	402	54.072	454	54.928

Sumber Data: PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Tahun 2013-2017

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian jumlah nasabah PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dilihat dari jumlah tabungan pada tahun 2013-2017 dimana terjadi kenaikan / peningkatan tiap tahunnya. Dari 4 unit PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru semua dapat mencapai jumlah tabungan / target yang diinginkan pada tahun 2013-2017.

Berdasarkan batasan tentang motivasi dan kinerja tersebut, berikut dapat dikemukakan bahwa masalah motivasi dan kinerja bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah motivasi dan kinerja ini penting juga karena motivasi dan kinerja yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya.

Unit Usaha Syariah merupakan unit usaha yang masih di bawah pengelolaan bank konvensional. Unit Usaha Syariah (UUS) adalah unit kerja dari kantor pusat bank konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syariah dan / unit syariah. (Ismail, 2011: 33)

PTBank BNI Syariah adalah bank syariah di Indonesia yang menerapkan tata cara Islam dalam menjalankan operasionalnya. Kesadaran akan nilai-nilai yang dianut dalam suatu perusahaan akan melahirkan perasaan pada karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Sejalan dengan uraian di atas PT Bank BNI syariah yang memiliki spesifikasi syariah dan melayani keluhan konsumen serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan bank lainnya ini harus melakukan evaluasi kinerja karyawan agar keterampilan, sikap ketetapan dan kecepatan dalam bertindak

melayani nasabah dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas bank.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru yang dilakukan dengan wawancara terhadap beberapa orang karyawan ternyata sebagian mereka mengatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak atasan atau manajer belum begitu maksimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Salah satu penyebabnya adalah selain gaji dan bonus kurang mencukupi, maka perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan terus meningkat. Selain itu komunikasi antara pimpinan dan karyawan kurang efektif sehinggaberdampak pada tim kerja tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas, terlihat bahwasannya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru ”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan salah satu bahan informasi dan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan terutama manajer perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan motivasi kinerja karyawan tersebut.
2. Menambah wawasan penulis dalam masalah kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan informasi bagi para peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang Pengertian Motivasi, Bentuk-Bentuk Motivasi, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi,

Macam-Macam Motivasi, Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi, Hubungan Motivasi dengan Kinerja, Motivasi dalam Perspektif Islam. Pengertian Kinerja, Fungsi Pekerjaan dan Kinerja, Manfaat Penilaian Kinerja, Manfaat Penilaian Kinerja, Hambatan-hambatan dalam Penerapan Manajemen Kinerja, Kinerja dalam Perspektif Islam. Sumber Daya Manusia Perspektif Ekonomi Syari'ah. Tinjauan Penelitian Relevan, Variabel Penelitian, Konsep Operasional, Kerangka Konseptual, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Jenis Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Subjek dan Objek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan Hasil Temuan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari keseluruhan dan saran-saran yang dapat diberikan atas masalah yang ada.