

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas –aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing–masing sumber daya ini memberikan kontribusi–kontribusi yang berbeda nmasing–masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi–fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.²

Motivasi sebenarnya adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Definisi motivasi dalam perilaku organisasi sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan

¹Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008), Hal.8

²Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), Hal 1

organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Dorongan ini akan menghasilkan usaha pencarian perilaku tertentu untuk bisa memenuhi kebutuhannya, yang setelah berhasil terpenuhi dia akan merasa terpuaskan.³

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek, dan situasi dengan siapa ia berhubungan. Manajer bersama karyawan seharusnya terdorong untuk selalu melakukan kajian dengan menghasilkan gagasan-gagasan baru dan mengkontribusikannya pada perusahaan. Sikap manajer yang mungkin selama begitu toleran terhadap setiap kesalahan karyawan manajer patut diubah. Manajer harus mengambil posisi untuk mencegah terjadinya resiko besar dari suatu kesalahan kerja. Memang suatu keberhasilan biasanya didasari pada kegagalan yang pernah dialaminya. Namun, manajer harus mengevaluasi setiap kegagalan dan melakukan evaluasi diri. Fungsi manajer sebagai peneliti dan sekaligus perancang ketimbang hanya sebagai penyelia. Dalam hal ini, manajer harus mendorong para karyawan untuk menciptakan gagasan baru, sekecil apapun dan mengkomunikasikan gagasan tersebut ke karyawan lain. Selain itu hendaknya manajer mendorong karyawan untuk mengerti keseluruhan pekerjaan dan permasalahannya, membangun visi kolektif dan bekerja bersama mencapai tujuan perusahaan.

³Makmuri Muklas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2005), Hal 181

Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dan sikap manajer pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung masih kurang optimal yaitu pimpinan belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dan motivasi kerja karyawan masih belum maksimal. Definisi Bank adalah sebuah tempat diaman uang disimpan dan dipinjamkan. Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Bagi karyawan, adanya motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan Motivasi kerja memiliki

hubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang.⁴

Tabel 1.1
Data Triwulan Profitabilitas
Periode 2014-2016 (dalam rupiah)

Tahun	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
2014	1.77	0.66	0.80	0.17
2015	0.81	0.55	0.42	0.56
2016	0.56	0.62	0.60	0.59

Sumber: Data triwulan PT Bank Syariah Mandiri 2014-2016

Dari data triwulan tersebut, profitabilitas di PT Bank Syariah mandiri pada tahun 2014-2015 mengalami kenaikan tertinggi pada tahun 2014 triwulan 1 yang mencapai 1.77, kemudian yang paling rendah pada tahun 2014 triwulan ke 4 hingga mencapai 0.17.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang terkadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Maka, peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan adanya PENGARUH MOTIVASI DAN SIKAP MANAJER

⁴As'ad, Psikologi Industri, (Yogyakarta: Liberty, Edisi ke empat,2004)

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI TULUNGAGUNG.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dilihat dari latar belakang maka peneliti akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung, lembaga menggunakan teknik motivasi. Dalam hal ini, masalahnya adalah karyawan kurang semangat dalam bekerja. Maka dari itu perlu adanya motivasi dari manajer maupun staf tertentu untuk memberikan motivasi agar karyawan lebih semangat dan kinerjanya meningkat.
2. Sikap seorang manajer mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Dalam hal ini masalahnya adalah manajer kurang dorongan dan kurang terbuka kepada karyawan. Maka dari itu perlu adanya perubahan dari sikap manajer, agar kinerja karyawan bisa meningkat.
3. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dan di perhatikan dalam lembaga keuangan syariah seperti di Bank Syariah Mandiri Tulungagung karena itu akan berdampak pada perusahaan. Dalam hal ini, masalahnya adalah kurang adanya pemberian motivasi dan sikap manajer yang kurang begitu terbuka pada karyawan, sehingga karyawan kurang semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

2. Apakah sikap manajer berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
3. Apakah motivasi dan sikap manajer secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan sikap manajer terhadap kinerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung
3. Untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi dan sikap manajer terhadap kinerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat dan menambah khasanah ilmiah terutama dibidang Manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Secara Praktis

- a. Bagi Bank yang diteliti, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih saran untuk mengatasi persoalan mengenai kinerja karyawan.
- b. Memperkaya kebendahaan kepustakaan di IAIN Tulungagung.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan kajian/ referensi lebih lanjut mengenai masalah yang berhubungan dengan tema ini.

F. RUANG LINGKUP DAN KETERBATASAN MASALAH

1. Ruang Lingkup

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya yaitu kemampuan karyawan, keterampilan karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, sikap dan motivasi kerja. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan sikap manajer terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tenaga, pikiran, dana dan waktu yang dilakukan dalam rentang waktu 3 bulan.

G. PENEGLASAN ISTILAH

1. PenegasanKonseptual

a. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.⁵ Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika

⁵George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), Hal

tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.⁶

- b. Hornby mendefinisikan sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan. Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.⁷
- c. Kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan.⁸
- d. Bank adalah sebuah tempat diaman uang disimpan dan dipinjamkan. Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan

⁶Siswanto, *Pengantar manajemen*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), Hal. 119

⁷Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: BumiAksara, 2006), Hal. 211

⁸Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004)

taraf hidup rakyat banyak. Menurut Kasmir, pengertian bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan.⁹

2. Penegasan Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Motivasi dan Sikap Manajer terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung” adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan sikap manajer itu mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya dan Bank tersebut kualitasnya dapat meningkat.

H. SISTEMATIKA SKRIPSI

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab. Bagian awal berisi tentang halaman sampul dan judul, kata pengantar, dan daftar isi.

Bagian isi terdiri dari empat bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

⁹Bab 2. pdf

- BAB II Landasan teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan sampling, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan instrumen penelitian serta analisis data.
- BAB IV Merupakan hasil penelitian yang berisi tentang deskriptif karakteristik data pada masing-masing variabel yaitu motivasi, sikap dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Dengan kata lain, pada bab ini memuat data-data yang kompleks, data-data yang dianggap penting, digali dengan sebanyak-banyaknya dan dilakukan secara mendalam.
- BAB V Pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian. Dengan artian pada bab ini dilakukan pembahasan dengan cara penganalisisan data dan dilakukan pengembangan gagasan yang didasarkan pada bab-bab sebelumnya.
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan riwayat hidup peneliti.