

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum

PT. X adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan syariah di Indonesia, dicatat sejak pendirian pada 14 Juli 1990. Riwayat tersebut bermula dari pengakuisisian Bank umum konvensional pada 2001. Bank umum konvensional tersebut diakuisisi. Sejak awal, para pemegang saham memang ingin mengonversi bank umum konvensional itu menjadi bank umum syariah. Keinginan tersebut terlaksana ketika Bank Indonesia mengizinkan Bank umum konvensional tersebut dikonversi menjadi PT. X pada 27 Juli 2004. Pengonversian tersebut dicatat dalam sejarah perbankan Indonesia sebagai upaya pertama pengonversian bank umum konvensional menjadi bank umum syariah. PT. X memiliki kantor pusat yang berada di Jl. HR Rasuna Said Kav. 19A, Jakarta, Indonesia.

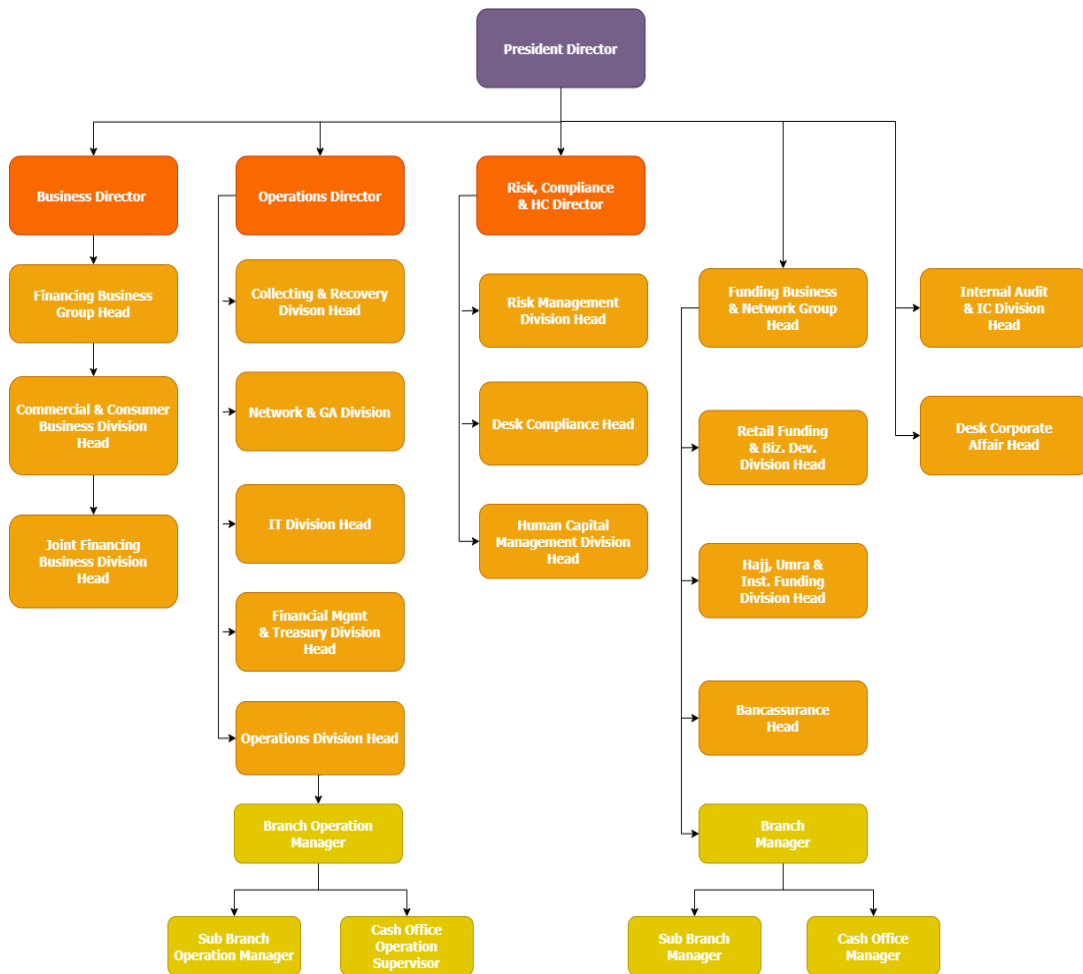
1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. X memiliki visi “Tumbuh dan Sejahtera Bersama Bangsa”. Selain itu perusahaan memiliki cita-cita menjadi bank syariah terbaik dalam industri perbankan syariah nasional. Misi yang dimiliki oleh PT. X adalah, bertekad mengembangkan perekonomian syariah melalui sinergi dengan semua pemangku kepentingan, menebarkan nilai-nilai kebaikan yang islami dan manfaat bersama sebagai wujud komitmen dalam berkarya dan beramal, senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Misi tersebut digunakan untuk mencapai visi perusahaan.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan tidak dapat ditampilkan karena terdapat kesepakatan dengan perusahaan yaitu PT. X untuk menyamakan nama dan logo perusahaan.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2020

1.2 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat karena perkembangan bisnis, perusahaan harus dapat beradaptasi agar tidak kalah dalam persaingan dengan perusahaan lain. Pemimpin perusahaan harus dapat mengarahkan timnya dengan benar agar perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan zaman (Satrianti, 2017). Dalam menjalankan bisnis, adanya persaingan usaha bukan hal yang baru terjadi, perusahaan harus memiliki strategi agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lainnya. Manajer perlu

menyusun langkah-langkah antisipasi agar organisasi dapat terus mengikuti perkembangan zaman (Saputro, 2019)

Perusahaan yang mampu mencapai tujuannya dapat dikatakan sebagai perusahaan yang sukses, terdapat beberapa peran penting dalam perusahaan untuk mencapai kesuksesan, diantaranya pada sumber daya manusianya. Perusahaan tidak akan bisa lepas dari peran sumber daya manusianya (Alamsyah, 2019). Sumber daya manusia yang baik dibutuhkan dalam pengelolaan perusahaan. Menurut Nasrulkhak (2019), mengatakan, hal terpenting dalam mengelola organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena perlu ada eksekutor yang baik dalam merealisasikan ide-ide yang ada didalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan dimasa sekarang yaitu sumber daya manusia yang kompeten, memiliki daya saing, dan inovatif (Reza, 2018). Selain itu, Ika (2018) menyatakan, perusahaan sering memberikan predikat karyawan terbaik bagi para karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam perusahaan. Sumber daya manusia dengan kinerja tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan memberikan *reward* untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Amalia dan Fakhri (2016) kinerja karyawan yang tinggi merupakan sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Menurut studi yang dilakukan di Malaysia oleh Awadh dan Alyahya (2013) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi perusahaan. Menurut studi yang dilakukan di Kenya oleh Nawoseing'ollan dan Roussel (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pemimpin memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan cara yang mereka yakini, mengembangkan kepercayaan pada karyawan, dan memungkinkan karyawan menjadi inovatif.

Selain itu, menurut Ndulue dan Ekechukwu (2017) dalam studinya yang dilakukan di Nigeria, menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Sementara menurut Putri *et al.* (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Akter dan Husain (2016) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut studi yang dilakukan Pang dan Lu (2018) yang dilakukan di Taiwan mengatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih giat dan bersemangat. Sebaliknya, jika motivasi pada karyawan rendah karyawan cenderung tidak bekerja dengan giat. Motivasi juga berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, menurut Luthfi *et al.* (2014) mengatakan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dan hal tersebut akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu motivasi telah dijadikan sebagai salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, perusahaan yang memperhatikan dengan baik karyawannya, akan meningkatkan tingkat motivasi karyawannya, dan akan menghasilkan nilai positif yang berguna untuk perusahaan itu sendiri.

Penelitian-penelitian ini merupakan studi terdahulu tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja. Menurut studi yang dilakukan oleh Nabi *et al.* (2017) di Bangladesh, menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Zameer *et al.* (2014), dalam penelitiannya pada industri makanan di Pakistan menyatakan bahwa, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, menurut Hussein dan Simba (2017) dalam penelitiannya di Somalia mengatakan bahwa motivasi yang terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Emeka *et al.* (2015), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut studi yang dilakukan Pang dan Lu (2018) yang dilakukan di Taiwan mengatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Onanda (2015) dalam penelitian yang

dilakukan di Kenya menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sleimi dan Davut (2015) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang rendah. Motivasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan karena motivasi menjadi landasan karyawan untuk bekerja dengan giat, jika karyawan tidak bekerja dengan giat maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menjadi rendah. Penting bagi perusahaan untuk menjaga motivasi karyawannya dengan baik, karena akan berdampak pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan PT. X Kantor Pusat Jakarta yang bergerak di bidang perbankan. Keadaan PT. X saat ini terus berkembang, jumlah karyawan yang mencapai ribuan orang menimbulkan beberapa masalah di perusahaan seperti permasalahan kinerja. Kondisi ini terlihat dari karyawan perusahaan yang belum mampu meningkatkan kinerjanya hingga maksimal. Berikut merupakan tabel hasil kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta tahun 2017 hingga 2019.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Outstanding</i>	<i>Exceeded Expectation</i>	<i>Meet Expectation</i>	<i>Did Not Meet Expectation</i>	<i>Unsatisfactory</i>	Kinerja Per Tahun
		4,5-5	3,5-4,49	2,5-3,49	1,5-2,49	< 1,5	
2017	158	4	42	88	24	0	3,16
2018	161	0	58	93	10	0	3,30
2019	162	5	47	92	19	0	3,23
Rata-Rata Kinerja				3,23			

Sumber : Data Internal perusahaan yang telah diolah (2020)

Kinerja yang didapatkan berasal dari penilaian oleh atasan, yang meliputi aspek finansial yaitu pencapaian target secara finansial, aspek *learning and*

growth dalam kepuasan pelanggan, proses internal dalam efektifitas dan efisiensi dalam produk dan pelayanan, *learning and growth* dalam pemenuhan sumber daya manusia dan infrastrukturnya. Hasil yang didapatkan pada Tabel 1.1 tentang data kinerja PT. X Kantor Pusat Jakarta, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kinerja yang didapatkan berada pada kategori *meet expectation* atau cukup. Kinerja yang dihasilkan tiap tahun fluktuatif, namun dari rata-rata kinerja per tahun tetap berada di kategori *meet expectation* yaitu pada tahun 2017 sebesar 3,16, pada 2018 sebesar 3,30, dan pada tahun 2019 sebesar 3,23. Hal tersebut menunjukkan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta belum maksimal dan harus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber dari PT. X Kantor Pusat Jakarta, menyebutkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan, namun karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja, sehingga hasil dari penilaian menunjukkan kinerja mereka berada pada kategori cukup. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki masih belum maksimal dan perusahaan harus bisa meningkatkan lagi kinerja karyawannya. Berikut adalah tabel data keterlambatan karyawan PT. X kantor pusat Jakarta pada bulan Juli hingga Desember di tahun 2019.

Tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat Hadir	Total Karyawan	Persentase
1.	Juli	70 Karyawan	162 Karyawan	43%
2.	Agustus	74 Karyawan	162 Karyawan	46%
3.	September	52 Karyawan	162 Karyawan	32%
4.	Oktober	53 Karyawan	162 Karyawan	33%
5.	November	65 Karyawan	162 Karyawan	40%
6.	Desember	80 Karyawan	162 Karyawan	49%
Rata-rata		66 Karyawan		41%

Sumber : Data Internal perusahaan yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan tentang angka keterlambatan yang fluktuatif di setiap bulannya. Dengan total 162 karyawan di PT. X Kantor Pusat Jakarta terdapat rata-rata 66 karyawan yang terlambat bekerja dengan tingkat persentase rata-rata 41% karyawan yang terlambat setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber, keterlambatan yang terdapat pada perusahaan memang cukup tinggi yang menandakan bahwa tingkat motivasi yang ada pada karyawan rendah. Narasumber juga mengatakan bahwa karyawan pada PT. X Kantor Pusat Jakarta telah diberikan cuti kerja selama 12 hari dalam kurun waktu 1 tahun, jika karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan maka secara otomatis memotong cuti kerja karyawan, dan jika karyawan menyertakan surat izin atau surat sakit terkait, maka karyawan tersebut dianggap hadir dan tepat waktu. Berdasarkan data dan hasil wawancara tersebut terlihat bahwa motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta tergolong rendah, perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawannya karena akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, kinerja karyawan akan berdampak pada pencapaian tujuan PT. X Kantor Pusat Jakarta.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang motivasi dan kinerja pada suatu perusahaan. Maka judul penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta”**.

1.3 Perumusan Masalah

Motivasi sangatlah penting untuk seseorang, dan mampu mempengaruhi kinerja seseorang berdasarkan motivasi yang dimilikinya. Telah banyak dilakukan penelitian tentang motivasi dan kinerja di Indonesia yang membuktikan bahwa tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, para karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta memiliki motivasi yang kurang dan memiliki kinerja yang biasa saja atau sesuai standar perusahaan. Belum diketahui dengan jelas apa yang mempengaruhi motivasi dan kinerja para karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta.

Pembahasan mengenai motivasi terhadap kinerja sangatlah menarik untuk dikaji lebih lanjut, mengingat bahwa karyawan adalah aset berharga yang dimiliki PT. X Kantor Pusat Jakarta, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pekerja agar perusahaan dapat terus berkembang, sehubungan dengan itu permasalahan terkait kinerja akan dikaji lebih lanjut dari pengaruh motivasi.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang sudah penulis jabarkan, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi intrinsik karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta?
2. Bagaimana motivasi ekstrinsik karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta?
4. Bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta?
5. Bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi ekstrinsik karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta
4. Untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta
5. Untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. X Kantor Pusat Jakarta

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang *Human Resource Management* terutama dapat memberikan pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan bandingan bagi penelitian berikutnya.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis sendiri dalam menganalisa sekaligus menerapkan ilmu yang telah penulis pelajari selama menuntut ilmu di perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan rujukan yang bermanfaat bagi pihak terkait yaitu PT. X Kantor Pusat Jakarta guna meningkatkan lagi motivasi dan kinerja karyawan kantor pusat jakarta.

1.7 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, objek studi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian umum tentang teori-teori yang digunakan dan Literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian sebagai acuan perbandingan dalam masalah yang terjadi sehingga akan diperoleh gambaran yang cukup jelas, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, variabel penelitian, variabel operasional, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari karakteristik informan, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan yang disertai dengan saran atau rekomendasi bagi perusahaan yang diteliti,

pengguna hasil penelitian, maupun kepada peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.