

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif, yaitu salah satunya meningkatkan motivasi pegawai. Dengan meningkatkan motivasi pegawai maka pegawai dalam bekerja akan merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan motivasi, karyawan akan menampilkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan jika memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu, kondisi kedisiplinan juga menentukan kinerja karyawan yang sangat berkaitan dengan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Ketetapan dan peraturan perusahaan menjadi tolak ukur dalam mengukur kedisiplinan

anggota perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Aspek lainnya yang berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan yang akan menumbuhkan sikap menghargai pekerjaannya (Paparang dkk., 2021 : 119).

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidak puasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja guna mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, seorang

manajer akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Salah satu aspek dalam manajemen yang memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan adalah kinerja. Menurut Hasibuan (dalam Wihasnanto, 2023) kinerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pekerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan didasarkan pengetahuan dan kegigihan serta waktu. Menurut Rivai (dalam Wihasnanto, 2023) kinerja karyawan adalah hasil karyawan dalam rentang waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap kemungkinan bentuk yang berbeda seperti hasil kerja dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan sudah disepakati bersama. Turangan (dalam Hikmah, dkk, 2023) memberikan penegasan kinerja dapat juga disebut sebagai pencapaian keberhasilan setiap individu dari pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan.

Kinerja individu di perusahaan menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri, sehingga peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengembangkan kemampuan personel dalam mencapai tujuan perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020 : 121). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti, motivasi dan kepuasan kerja. Setiap

manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya.

Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan lingkungan agar karyawan mendapatkan motivasi sehingga dapat disalurkan ke arah yang benar. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Pemilihan lokasi penelitian di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur didasarkan pada peran strategis lembaga ini dalam pengembangan ekonomi mikro berbasis syariah di wilayah pesisir Kabupaten Lamongan. Sebagai salah satu KSPPS yang aktif melayani masyarakat, lembaga ini memiliki jumlah nasabah dan karyawan yang cukup signifikan, serta terus berkembang dalam pelayanan dan produk keuangan syariah. Berdasarkan data internal KSPPS BMT Mandiri Sejahtera, jumlah karyawan tetap mencapai 142

orang yang tersebar di unit-unit layanan di Kecamatan Paciran. Namun, masih ditemukan berbagai dinamika dalam aspek motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel motivasi dan kepuasan kerja, sebagai dasar peningkatan mutu pelayanan dan efektivitas organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sebagai Lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sudah meluas dan dikenal masyarakat maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai motivasi dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja dengan melalui beberapa indikator, yang meliputi: Pelatihan, Kesejahteraan, Motivasi kerja, Promosi, dan Gaji, Rekan Kerja, Atasan, Pekerjaan, Lingkungan kerja, dan target, tepat waktu, kualitas kerja yang digunakan oleh perusahaan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran yang dikemukakan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yang akan di bahas dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur ?

2. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur ?
3. Apa pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di pakai sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pengalaman srta lebih memahami teori teori yang yang di dapat di bangku kuliah melalui praktek kerja di perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternative pendekatan bagi dunia usaha dan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.