

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi, dunia usaha telah berkembang dengan sangat pesat yang di tandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Salah satu faktor penting perusahaan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan adalah dengan memiliki sumber daya yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya.

Sumber daya yang unggul merupakan hal penting agar terwujudnya tujuan dan pencapaian sebuah perusahaan atau organisasi. Pada saat ini yang menjadi masalah adalah rendahnya akan penanganan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai target dan tujuan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan. Tantangan utamanya saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang baik agar menciptakan kinerja yang maksimal dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan sumber daya yang unggul dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut seberapa besarnya kontribusi mereka terhadap pekerjaan mereka tersebut. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki sebuah tujuan atau pencapaian yang menjadi tujuan tertentu oleh karena itu perusahaan harus

membentuk dan menciptakan karyawan yang berkualitas dan dapat memberi kontribusi maksimal terhadap perusahaan tersebut. Untuk seorang karyawan selain di tuntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karyawan juga harus memiliki motivasi dan disiplin tinggi sehingga apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pun akan baik dan menuju pada titik pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja memiliki peranan penting dan penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Para pekerja juga mempunyai andil dalam keberhasilan organisasi, untuk itu diperlukan pekerja yang mempunyai sifat dan sikap yang membangun dan aktif seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif, dan kreatif serta kepekaan dalam beradaptasi yang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan yang paling serius untuk kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas tenaga kerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Faktor yang menciptakan terbentuknya kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi dan kepuasan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan karyawan sangat di butuhkan, tanpa ada motivasi karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Hal itu di buktikan berdasarkan hasil dari penelitian (McClelland,

Edward Muray, Milner dan Gordon W yang dikutip Mangkunegara (2005). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan kekuatan individu dalam usaha pencapaian sasaran. Motivasi juga sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang di tujukan oleh sebuah tujuan atau insentif (Moekjijat, 2001 dalam Hakim 2006).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerjanya tidak merasakan kenyamanan, tidak akan bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, otomatis karyawan tidak dapat fokus pada perjaannya. Kepuasan kerja menurut (Hariadja 2002) dapat dilihat bahwan pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan perkerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan – aturan dengan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau tidak disukai.

Kepuasan kerja merupakan faktor kedua yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Jelas apabila karyawan memiliki kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sifat emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja (Hasibuan, 2001). Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat apabila mereka puas dengan pekerjaan yang mereka

lakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem yang di anutnya (Handoko,2000). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sitem yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat apabila mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Merupakan anak Perusahaan PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO), yang bergerak di bidang penjaminan pembiayaan dan usaha lainnya yang berbasis syariah. Meliputi pembiayaan untuk sektor mikro, kecil, menengah dan koersial yang berbasis syariah untuk tujuan produktif dan konsumtif maupun project financing baik bersifat tunai maupun tidak tunai. Yang sudah mulai beroperasi sejak tahun 2013.

Sebagai perusahaan penjaminan dan pembiayaan pertama di Indonesia yang berbasis syariah, PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah tentu menjadi acuan bagi perusahaan-perusahaan penjaminan dan pembiayaan yang berbasis syariah lainnya. Oleh karena itu PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah harus terus meningkatkan produktifitas perusahaan, dengan cara meningkatkan seluruh kinerja karyawan.

Maka berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMINAN PEMBIAYAAN ASKRINDO SYARIAH DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah. ?
2. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah. ?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah. ?
4. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah ditinjau dari sudut pandang islam. ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah ditinjau dari sudut pandang islam.

1.3.2. Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Praktis

- a. Dapat diketahui adanya pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberi rekomendasi kepada perusahaan terhadap pengaruhnya motivasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi kalangan akademik khususnya untuk bidang manajemen sumber daya manusia.