

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya (Sanjaya,2018). Pegawai merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, dengan begitu dibutuhkannya suatu kinerja yang bagus sebagai tolak ukur untuk membandingkan hasil yang diharapkan dengan sebuah pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayanya kepada seseorang. Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, Menurut Hartono (2013) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian yang dihasilkan selama periode tertentu. Dalam melakukan kinerjanya, pegawai memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan hasil kerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada hasil kerja pegawai didalamnya.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam terwujudnya kemajuan perusahaan adalah motivasi dan loyalitas. Motivasi itu sendiri menurut Suparno dan Sudarwati (2014) merupakan dorongan atau daya penggerak, motivasi ini diberikan kepada semua pegawai yang bekerja dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Selain motivasi kerja, loyalitas pegawai juga menjadi salah satu hal yang penting yang akan menentukan kinerja pegawai. Siswanto (2014) menjelaskan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipelajari dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, karena setiap perusahaan pastinya menginginkan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja. Dalam suatu perusahaan loyalitas pegawai sangat penting karena kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan pegawai kepada perusahaan. Motivasi dan loyalitas pegawai berperan besar terhadap kinerja pegawai karena jika kinerja pegawai tidak diimbangi dengan motivasi maka tidak akan bisa mendapatkan kinerja yang kurang sesuai perusahaan, begitupun dengan loyalitas pegawai terhadap kinerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai terhadap kesetiaan pegawai terhadap perusahaannya.

Dewasa ini, perkembangan dunia bisnis semakin meningkat pesat salah satunya perbankan syariah. Pesatnya perkembangan sistem ekonomi syariah di Indonesia saat ini terutama di lembaga keuangan, ditandai dengan berdirinya beragam bank yang berbasis syariah. Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang bergerak dalam bidang penghimpun dan penyalur dana Bank ini resmi beroperasi pada 1 Februari 2021. BSI merupakan bank syariah terbesar di Indonesia hasil penggabungan (*merger*) tiga bank syariah dari Himpunan Bank Milik Negara (Himbara), yaitu: PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah

(BNIS) Pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional. Kehadiran Bank Syariah merupakan salah satu solusi untuk menambah kepercayaan masyarakat terhadap kegiatan perbankan khususnya di Indonesia dengan menerapkan nilai-nilai Islam (Alhusain, 2021).

Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman merupakan salah satu cabang yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang banyak dari pada KC yang lain disekitar Jember. Pemilihan BSI KC Jember Sudirman sebagai objek kajian dalam penelitian ini didasarkan oleh beberapa alasan. Mengacu pada hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan serta ditambah dengan informasi yang diberikan oleh bagian sumber daya manusia (SDM) didapati beberapa fakta yang mengarah pada faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja optimal salah satunya dengan motivasi kerja yang tinggi oleh pegawai. Hal ini ditandai dengan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang tidak pernah absen dalam 1 bulan terakhir, datang ke tempat kerja selalu tepat waktu serta mampu mengerjakan tugas perusahaan tanpa ditunda atau dikerjakan dirumah. Keadaan ini akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja optimal karena pegawai sudah bekerja sesuai dengan standart baku perusahaan. Selanjutnya, pegawai BSI KC Jember Sudirman dinilai memiliki loyalitas kerja yang tinggi hal ini ditunjukkan dengan ketidakmauan pegawai untuk pindah kerja ditempat lain, sanggup meninggalkan urusan pribadi untuk keperluan perusahaan serta bekerja keras guna mencapai kemajuan perusahaan. Motivasi kerja yang baik dan diikuti dengan loyalitas yang tinggi akan mempermudah perusahaan dalam mencapai target atau kemajuan.

Berdasarkan latar belakang diatas perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai Bank syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman?
2. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman?
3. Apakah motivasi kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman?
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman?

## **1.4 Definisi Operasional**

- 1.4.1 Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan dari luar dan pengembangan dari luar bisa dari rekan kerja atau atasan (Serdamayanti, 2017). Dalam penelitian ini motivasi kerja pegawai adalah segala hal yang menjadi

alasan atau dorongan dalam bekerja di BSI Jember Sudirman. Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki
4. Kebutuhan suatu penghargaan
5. Pengakuan Atas Kinerja

1.4.2 Loyalitas pegawai adalah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2013). Loyalitas pegawai dalam penelitian ini diartikan sebagai sikap setia pegawai atas pekerjaan pada BSI Jember Sudirman. Menurut Sutanto dan Perdana (2016) Indikator yang digunakan yaitu:

- a. Ketaatan pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi

1.4.3 Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai

pancapaian individual pegawai atas pekerjaannya pada BSI Jember Sudirman.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja meliputi:

- a. Prestasi
- b. Kedisiplinan
- c. Kerjasama
- d. Ketrampilan
- e. Tanggung jawab

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan berkaitan dengan pengaruh motivasi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai

#### **2. Bagi Lembaga**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau sebagai bahan evaluasi kepada perusahaan bahwa motivasi kerja dan loyalitas pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga membantu perusahaan mewujudkan visi dan misi yang ada didalam Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman.

#### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan literasi untuk peneliti selanjutnya.

### 1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam menambah Khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman.

### 1.6 Ruang Lingkup penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada dunia perbankan yang berlokasi di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman dengan sumber daya manusia (SDM) yang banyak diarea Jember. Penelitian ini fokus pada pegawai BSI Jember Sudirman yang dikaji berdasarkan pada motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerjanya.

**Tabel 1.1 Penelitian Saat Ini**

No	Variabel	Lokasi penelitian	metode	Objek penelitian	Teknik pengumpulan data
1.	Motivasi (X1) Loyalitas (X2) Kinerja (Y)	Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Jember Sudirman	Penelitian kuantitatif	Pegawai Bank syariah Indonesia (BSI) Cabang Jember	1.Kuesioner 2.Dokumentasi

Dalam penelitian ini variabel akan diuji untuk mengetahui pengaruh tingkat kinerja dari suatu perusahaan keterkaitan antara motivasi terhadap kinerja, loyalitas terhadap kinerja dan motivasi, loyalitas terhadap kinerja disini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan dokumentasi objek yang diteliti yaitu pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember sudirman.