

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya zaman ke arah yang lebih maju, disadari banyak terjadi perubahan dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya adalah semakin pedulinya dunia pada pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia. Hal ini menyebabkan juga adanya perubahan dalam rangka meningkatkan mutu hidup manusia. Manusia dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta merupakan aset paling penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan (Siagian, 2008). Organisasi sebagai bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang berkerja sama perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusianya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan perusahaan, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan maupun karyawan sebagai bawahannya. Perilaku dari manusia atau pegawai dari organisasi tersebut, apakah pada tingkat/posisinya sebagai pemimpin atau bawahan menjadi penting karena akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan merupakan falsafah bisnis yang akan selalu mendasari setiap aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai jumlah tujuan yang berbeda dibandingkan perusahaan lain, tetapi pada umumnya suatu perusahaan tidak hanya mempunyai tujuan tunggal tetapi mereka mempunyai banyak tujuan yang akan dicapai. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan dihadapkan pada berbagai kendala diantaranya yang berkaitan dengan produksi, finansial, pemasaran, dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut juga Pemberdaya Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan (Siagian, 2008).

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2012:416) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Salah satu faktor yang dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui motivasi. Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai merupakan hal penting untuk mendorong atau memotivasi mereka supaya mau menyumbangkan kemampuannya dan juga untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi tempat bekerja secara terus menerus (Martoyo, 2007: 182).

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2007: 233). Bagaimana pun juga, pegawai sebagai individu tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Untuk itu, diperlukan adanya motivasi yang dapat memacu pegawai sebagai individu untuk terus bekerja. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak tenaga kerja/pegawai untuk bekerja lebih efektif. Sebagai contoh, pegawai harus diperhatikan pemenuhan kebutuhannya baik fisiologis, maupun psikis (kebutuhan dihargai atas prestasi dan kinerjanya).

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kahneman dalam Simamora (2012:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan

bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Bank Bukopin Kantor Cabang Jember merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai gambaran mengenai kinerja pegawai pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember dapat dilihat dari data target dan realisasi pencairan kredit selama periode Triwulan I Tahun 2015 sampai dengan Triwulan IV Tahun 2017.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pencairan Kredit Bank Bukopin Kantor Cabang Jember Periode 2015 – 2017

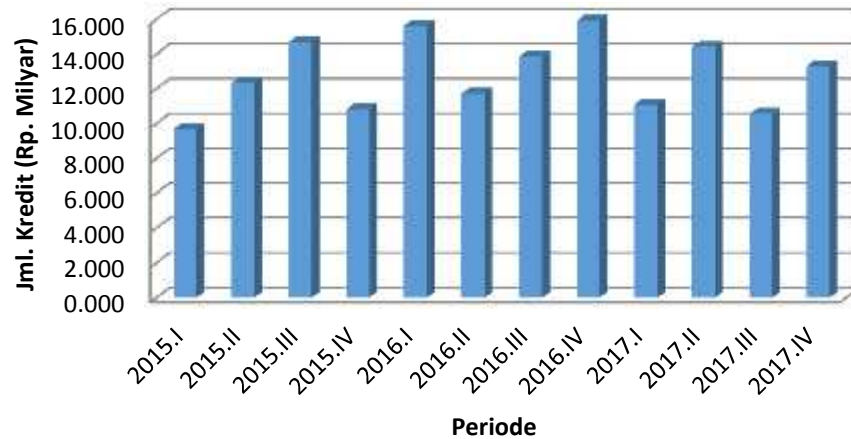
Tahun	Triwulan	Jumlah Kredit (Rp. Milyar)	Pertumbuhan (%)
2015	I	9,702	-
	II	12,350	27,29
	III	14,716	19,16
	IV	10,830	-26,41
2016	I	15,637	44,39
	II	11,726	-25,01
	III	13,864	18,24
	IV	15,924	14,86
2017	I	11,104	-30,27
	II	14,424	29,90
	III	10,573	-26,70
	IV	13,298	25,78

Sumber: Bank Bukopin Kantor Cabang Jember, 2018

Berdasarkan data, penyaluran kredit Bank Bukopin Kantor Cabang Jember cenderung fluktuatif. Dalam hal ini penyaluran kredit tertinggi dicapai pada periode Triwulan IV 2016 yaitu sebesar Rp. 15,92 Milyar, sedangkan penyaluran kredit terendah terjadi pada periode Triwulan I 2015 sebesar Rp. 9,7 Milyar. Secara umum jumlah kredit yang disalurkan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember mencatatkan pertumbuhan yang positif, namun masih ada pertumbuhannya yang negatif yaitu paling rendah adalah -30,27%. Fenomena ini memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, perkembangan penyaluran kredit Bank Bukopin Kantor Cabang Jember dapat dilihat pada grafik berikut.

Grafik Jumlah Kredit yang Disalurkan



Gambar 1.1 Jumlah Kredit yang Disalurkan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember Tahun 2015-2017

Sumber: Bank Bukopin Kantor Cabang Jember Tahun 2018

Data pada Gambar 1.1 secara empirik menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember juga tidak dapat dipisahkan aspek motivasi serta beban kerja. Motivasi dan beban kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh sebab itu Bank Bukopin Kantor Cabang Jember saat ini sedang giat-giatnya melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan pengelolaan SDM yang akan membawa konsekuensi kepada kinerja karyawan yang berdaya guna dan berhasil guna. Upaya yang dilakukan adalah memperhatikan aspek motivasi bagi karyawan serta pemberian beban kerja yang optimal bagi karyawan. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember?
2. Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain: bagi peneliti, bagi akademisi dan bagi pihak manajemen.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Manajemen

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam pengambilan kebijaksanaan mengenai masalah pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

