

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan dapat tercapai karena adanya elemen-elemen organisasi yang bekerja sama dari waktu ke waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan sebagai pelaku dalam organisasi. Di dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, hubungan antar manusia juga harus kuat dan positif. Selain itu diperlukan strategi agar sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Kebanyakan dari organisasi sekarang ini telah menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama, yang mampu membawa perusahaan menuju kesuksesan. Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik, berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak termotivasi untuk memenuhi tugasnya dan mencapai tujuan, organisasi juga tidak dapat mencapai kesuksesan. Karyawan memiliki kebutuhan yang terus menerus harus dipenuhi sehingga dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Pemenuhan akan kebutuhan akan menggerakkan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan perusahaan untuk memahami apa yang sebenarnya menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi adalah energi kuat yang menggerakkan karyawan untuk menghasilkan kontribusi maksimal mereka. Motivasi lebih mudah dikembangkan

dalam lingkungan kerja yang positif. Itulah sebabnya para pemimpin mempelajari cara-cara untuk memotivasi tenaga kerja, menetapkan dan mencapai tujuan, harapan yang jelas, pengakuan, umpan balik, serta mendorong semua karyawan berkontribusi untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi di tempat kerja.

Menurut Heathfield (2020) dalam *thebalancecareers.com*, pemimpin dapat membantu rekan kerja atau bawahan menemukan motivasi di tempat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kemungkinan terbesar bagi karyawan untuk mencapai tujuan individu atau kelompok. Dengan adanya lingkungan kerja yang ramah dan arahan yang jelas, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika tugas dan tanggung jawabnya terpenuhi sesuai dengan waktu yang diharapkan. Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2016:67) kinerja atau hasil kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diembannya. Untuk mencapai hal tersebut, sebagaimana dikemukakan di atas, dibutuhkan motivasi dan peran pemimpin dalam mencapai kinerja. Secara teoritis, Kasmir (2016:195) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut mencakup rencana kerja, keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

PT. BPR Rap Ganda Jambi sebagai lembaga keuangan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Adapun jumlah pegawai pada PT. BPR Rap Ganda Jambi pada tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai PT. BPR Rap Ganda Jambi pada tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	25	-
2020	27	8
2021	25	-8
2022	26	4
2023	32	28
<b>Rata-Rata</b>		8

Sumber : PT. BPR Rap Ganda Jambi, 2022

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui jumlah pegawai pada PT. BPR Rap Ganda Jambi dimana dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai cenderung meningkat, hal tersebut dikarenakan kebutuhan tenaga kerja dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan.

Observasi awal ini ditujukan pada peyelidikan tiga aspek yang berhubungan dengan kinerja yaitu motivasi, kepemimpinan, dan kinerja sebagaimana disajikan pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Survei Awal Motivasi Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya bersemangat karena menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan	3	38%	5	62%	8
2	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah karena rekan kerja kompak dalam saling membantu menyelesaikan pekerjaan	4	50%	4	50%	8

Sumber: Survei awal, diolah oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 yang menunjukkan persepsi karyawan tentang motivasi, terlihat bahwa hanya 38% dari responden awal yang merasa bersemangat dalam bekerja terkait dengan jumlah gaji yang diterima. Selain itu, 50% dari responden awal merasa bahwa rekan kerja mereka kurang dapat bekerjasama. Sehubungan dengan rasa aman karyawan terkait dengan jaminan kesehatan, masih ada 38% dari responden awal merasa kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan masih tergolong rendah yaitu dengan rata-rata 44%. Faktor utama yang menjadi masalah sehubungan dengan motivasi finansial karyawan adalah jumlah gaji dan insentif yang kurang memadai. Sedangkan masalah yang muncul terkait motivasi non finansial adalah kurangnya kerja sama. Berikut ini gambaran persepsi karyawan terhadap kepemimpinan

**Tabel 1.3**  
**Survei Awal Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pimpinan memberi arahan yang jelas sebelum menyerahkan suatu tugas kepada saya	4	50%	4	50%	8
2	Pimpinan menyediakan waktu kapan pun saya ingin mengkomunikasikan hal-hal terkait pekerjaan	2	25%	6	75%	8
3	Jika ada masalah, pimpinan berfokus pada cara mencari solusi	4	50%	4	50%	8

Sumber: Survei awal, diolah oleh Penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 yang menyajikan persepsi karyawan sehubungan dengan faktor-faktor yang menggambarkan kepemimpinan menunjukkan ada sebanyak 50% dari responden awal yang berpendapat bahwa pemimpin tidak

memberi arahan yang jelas sewaktu memberikan tugas atau pekerjaan. Selain itu 75% responden mengatakan tidak mudah untuk mengkomunikasikan hal-hal terkait pekerjaan kepada pimpinan. Dalam hal jika ada masalah yang terjadi, hanya separuh dari responden mengatakan keterlibatan pimpinan dalam mencari solusi. Dari awal ini menunjukkan bahwa dalam hal peran kepemimpinan, pengarahan dan pengawasan masih rendah.

**Tabel 1.4**  
**Survei Awal Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	6	75%	2	25%	8
2	Saya kadang melakukan kesalahan, hal itu karena faktor di luar kendali saya	5	62%	3	38%	8
3	Pimpinan memuji hasil kerja saya/tim	4	50%	4	50%	8

Sumber: Survei awal, diolah oleh Penulis, 2023

Tabel 1.4 di atas memperlihatkan persepsi responden terhadap faktor-faktor yang menggambarkan kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan mengatakan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Meskipun kadang terjadi kesalahan, 62% responden mengatakan kesalahan tersebut diakibatkan oleh faktor di luar kendali mereka. Selain itu ada 25% responden yang merasa adanya ketidakpuasan pelanggan sehubungan dengan layanan dan produk perusahaan. Sehubungan dengan kinerja karyawan, 50% responden mengatakan pekerjaan mereka mendapat pujian dari pimpinan.

**Tabel 1.5**  
**Kinerja Karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI**

Tahun	Kedisiplinan		Tanggung jawab		Kerja sama		Prestasi	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2018	100%	75%	100%	80%	100%	80%	100%	70%
2019	100%	80%	100%	83%	100%	85%	100%	73%
2020	100%	85%	100%	86%	100%	88%	100%	82%
2021	100%	90%	100%	90%	100%	90%	100%	86%
2022	100%	95%	100%	92%	100%	95%	100%	90%
2023	100%	95%	100%	95%	100%	95%	100%	90%

Sumber: PT. BPR Rap Ganda Jambi, 2022

Tabel 1.5 di atas memperlihatkan kinerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI dari tahun 2018-2023 mengalami peningkatan. Akan tetapi kinerja karyawan belum mencapai target. Diperlukan upaya dari manajemen maupun sumber daya manusia untuk bersama-sama meningkatkan kinerja yang akhirnya dapat mencapai target.

Berdasarkan informasi yang tercermin dari survei awal di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti motivasi dan kepemimpinan, berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Untuk tujuan ini, penulis mengangkat topik penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Didasari pada data yang diperoleh dari *survey* awal dan fenomena yang terjadi, masalah yang diidentifikasi dari PT.BPR Rap Ganda adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan kurang semangat bekerja karena gaji diterima masih kurang memadai dan dukungan kerjasama dari rekan kerja masih tergolong rendah. Hal ini berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) Kinerja belum optimal hal ini terlihat dari sejak tahun 2018-2023 belum ada yang mencapai 100%
- 3) Karyawan membutuhkan lebih banyak dukungan dan pengarahan dari pimpinan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran motivasi, kepemimpinan dan kinerja pada PT. BPR Rap Ganda?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Rap Ganda?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Rap Ganda?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji teori sumber daya manusia dalam bentuk studi kasus di lapangan. Secara spesifik, kegiatan penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja di PT. BPR Rap Ganda.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja secara simultan di PT. BPR Rap Ganda.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja secara parsial di PT. BPR Rap Ganda.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi PT. BPR Rap Ganda sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi penulis, sebagai bahan pembuktian dan pengalaman langsung menguji teori dan melihat implikasinya dengan dunia kerja sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
- 3) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini kiranya dapat memperkaya referensi dan dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan sewaktu melakukan penelitian tentang motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.