

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi. Persaingan antar perusahaan pun semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Di samping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, peranan sumber daya manusia kian penting dan strategis karena potensi besarnya untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Masalah motivasi kerja kepada karyawan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju

untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Tercapainya tujuan organisasi juga karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Guna menciptakan perusahaan yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan oleh pimpinannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Motivasi kerja dapat memberikan sumbangan potensial terhadap prestasi kerja (kinerja), produktivitas kerja dan komitmen organisasi. Dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.
2. Diduga adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.

Ha : Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.

1.3. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.
2. Sebagai salah satu syarat kelulusan Diploma Tiga (D.III) program studi Manajemen Administrasi di Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika (ASM BSI) Jakarta.

Sedangkan manfaat yang ingin diperoleh dari studi penelitian ini, adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini bisa menambah ilmu dan wawasan sebagai media pendukung dalam mengembangkan penelitian dan ilmu yang penulis dapat selama di bangku perkuliahan.
2. Bagi tempat penelitian, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi bagi perusahaan sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi pembaca, studi penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar referensi dalam melakukan penelitian sejenis atau penelitian selanjutnya di bidang manajemen administrasi.

1.4. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode yang digunakan melalui proses pengamatan langsung pada sumber penelitian. Pada metode ini penulis mengumpulkan data melalui observasi pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang.

2. Metode Wawancara

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab kepada pegawai *Human Capital Support* Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang mengenai profil perusahaan, struktur perusahaan, kegiatan usaha dan populasi unit *frontliners*.

3. Metode Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan yang bersifat tertutup atau langsung kepada responden. Responden hanya memilih mana jawaban yang mendekati atau sesuai keinginan responden.

4. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang diperoleh melalui buku-buku referensi atau literatur, internet dan informasi-informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan Tugas Akhir ini.

1.5. Ruang Lingkup

Adapun penelitian dalam Tugas Akhir ini penulis batasi pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 01 Tangerang, Banten. Penulis menggunakan populasi pada unit *frontliners* di wilayah Bank BTN Tangerang dengan periode penyebaran kuesioner dari bulan februari sampai dengan maret 2016.

Sehubungan dengan hal diatas, penulis ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Tangerang dengan menentukan terlebih dahulu sampel untuk mengetahui jumlah responden. Penelitian ini menggunakan alat ukur *SPSS for windows versi 21.0*.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penyusunan Tugas Akhir ini terdiri dari 4 (empat) bab yang disusun secara sistematis. Susunan lengkapnya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang uraian pengertian motivasi kerja, tujuan pemberian motivasi, prinsip-prinsip motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, jenis-jenis motivasi, alat-alat motivasi, teori motivasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, prinsip kinerja karyawan, kriteria standar kinerja, kisi-kisi operasional variabel, dan konsep dasar perhitungan.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan paparan data. Yang menjelaskan secara umum mengenai tinjauan umum perusahaan yang terdiri dari sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur dan tata kerja perusahaan serta kegiatan usaha. Lalu menjelaskan mengenai data penelitian berupa populasi dan sampel, karakteristik responden, uji instrumen penelitian, data hasil kuesioner variabel motivasi kerja, data hasil kuesioner variabel kinerja karyawan, tabel penolong serta analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berupa uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi.

BAB IV PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian. Selanjutnya, saran-saran penulis tentang pemikiran dan penerapan hasil penelitian yang dapat bermanfaat bagi para pembaca.