

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman yang modern, semakin tinggi tingkat persaingan bisnis, maka semakin tinggi pula tantangan sebuah perusahaan. Salah satunya yaitu koperasi, dimana koperasi memiliki peranan yang penting untuk memperbaiki kehidupan manusia khususnya perekonomian rakyat serta ketahanan nasional.

Perkembangan koperasi saat ini sudah semakin membaik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran SDM (Sumber Daya Manusia) yakni karyawan, dimana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

BMT Bee Mass, Kabupaten Ngawi adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas. Pembiayaan *murabahah* di BMT Bee Mass Ngawi sangat sering digunakan dan terus dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga banyak masyarakat yang memilihnya dikarenakan angka kebutuhan sangat tinggi. Selain itu, koperasi ini juga menjunjung nilai-nilai rohani dalam melandasi kegiatan operasionalnya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat

menciptakan loyalitas anggota dengan pelayanan yang baik yang diberikan oleh karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

Dalam setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan, dan juga sistem kepemimpinan yang baik.

Pemberian motivasi terhadap karyawan dilakukan untuk kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan. Dengan cara, mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi untuk menciptakan sumberdaya manusia yang dapat unggul dan mampu bersaing.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007). Terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti di dalam perusahaan karena beberapa alasan. Salah satunya para karyawan sering kali hanya menerima umpan balik langsung atau sedikit informasi tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hasil kerja mereka, yang mungkin membuat mereka ragu apakah tujuan mereka tercapai atau tidak (Gouzali Saydam, 2000).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan adalah adanya potensi sumber daya manusia. Karena dalam memahami produk-produk serta sistem perbankan syariah di perlukan keahlian tersendiri dari seorang karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan memerlukan kinerja yang mengacu pada penilaian kerja karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja (Dharma, 2011). Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Dengan demikian, BMT Bee Mass Ngawi memiliki berbagai kendala dalam menciptakan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Salah

satunya dengan kurang idealnya kondisi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan yang berakibat pekerjaan yang kurang tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi. Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bee Mass Ngawi)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan pada permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi.

2. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi.
3. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bee Mass Ngawi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran pengaplikasian dari ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia serta mampu digunakan sebagai salah satu sumber dalam penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan terkait dengan kinerja karyawan, dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberi motivasi kepada karyawan atau menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga dapat mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuan BMT Bee Mass.

E. Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kerangka teori, tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi objek penelitian, dan hasil analisa data serta pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.