

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya SDM yang berkualitas tinggi dan cakap akan membantu perusahaan mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan atau bersaing dalam bisnis. Saat ini perusahaan perlu memperhatikan kinerja setiap karyawan dalam perusahaannya untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa pengelolaan SDM perusahaan harus konsisten dengan strategi yang ditetapkan dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan. Dalam menggerakkan SDM sesuai keinginan suatu perusahaan, maka perlu dipahami motivasi SDM yang bekerja di dalam perusahaan, karena hal tersebut dapat berdampak pada perilaku SDM dalam bekerja.

Menurut Arifin, Amirullah, dan Khalikussabir (2017:63), mengatakan bahwa hasil akhir dari tindakan memberi motivasi kepada bawahan (motivasi) adalah tercapainya kinerja organisasi yang optimal. Dengan demikian, motivasi di dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Karena motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasinya dalam menjalankan pekerjaan, mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2018:141), motivasi itu penting Karena motivasi menciptakan, membimbing, dan menunjang perilaku manusia, sehingga memungkinkan manusia bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Tanpa motivasi kerja maka karyawan akan kekurangan karena itu, agar perusahaan dengan karyawan bisa berfungsi dengan lancar tanpa

ada yang merugikan, maka perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawannya.

Kinerja karyawan mengacu pada potensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan cara kerja karyawannya di dalam perusahaan. Apabila kinerjanya baik maka setiap pegawai dapat secara efektif dan efisien menyelesaikan segala beban perusahaan serta menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memberikan dukungan motivasi.

PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan merupakan bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur, menjalankan usaha perbankan segmen kecil, menengah dan mikro berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 10 Tahun 2000. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan staf akuntansi & umum pada tanggal 18 september 2021 di PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan, peneliti mendapatkan informasi dan hasil mengenai PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan dalam memberikan motivasi kerja yaitu dengan meningkatkan motivasi internal dan eksternal karyawan melalui sistem penghargaan, yaitu peningkatan karir atau dipromosikan untuk naik jabatan yang lebih tinggi dan rekreasi bersama keluarga. Bentuk motivasi karyawan berupa reward, untuk memelihara dan meningkatkan motivasi internal para karyawan, PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan memberikan berbagai bentuk reward berupa insentif tahunan yang diberikan setiap bulan Juni, jasa produksi yang diperoleh setiap April, pemberian bonus berupa uang dan pulsa. Selain itu, motivasi eksternal yang disediakan oleh PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan ialah rekreasi yang bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan.

Data dari PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan periode Bulan Januari 2023 hingga Mei 2023 (tabel 1.1). Data pada tabel 1.1 menjelaskan Rencana Kinerja Tahunan atau RKT yang diukur dari aspek pendapatan, simpanan dan penyaluran kredit yang ditetapkan oleh PT Bank BPR JATIM

Cabang Magetan yang dibebankan kepada seluruh karyawannya dan realisasi kinerja tercapai atau tidaknya perealisasi kinerja pada target RKT yaitu berupa KYD atau kredit yang diberikan, simpanan, tabungan dan deposit. Realisasi kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan selama 5 bulan terakhir ada yang mengalami peningkatan, ada pula yang mengalami penurunan yang tidak stabil. Hal ini mengidentifikasi bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan masih belum tercapai sepenuhnya. Menurunnya kinerja perusahaan dapat disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.

Tabel 1.1

**Data RKT dan Realisasi Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPR
JATIM Cabang Magetan periode Bulan Januari 2023 - Mei 2023**

Bulan	Keterangan	RKT	Realisasi	Kenaikan atau Penurunan	Pencapaian %
Januari	KYD	75.532.430	76.591.894	1.059.464	101.40%
	Simpanan	59.247.724	57.980.438	(1.267.286)	97.86%
	Tabungan	30.511.089	29.936.138	(574.951)	98.12%
	Deposit	28.736.635	28.044.300	(692.335)	97.59%
Februari	KYD	75.865.763	77.113.305	1.247.542	101.64%
	Simpanan	59.524.778	57.772.429	(1.752.349)	97.06%
	Tabungan	30.632.301	29.352.629	(1.279.672)	95.825
	Deposit	28.892.477	28.419.800	(472.677)	98.36%
Maret	KYD	76.199.097	78.072.522	1.873.425	102.46%
	Simpanan	59.801.831	57.296.155	(2.505.677)	95.81%
	Tabungan	30.753.513	28.570.355	(2.183.158)	92.90%
	Deposit	29.048.319	28.725.800	(322.519)	98.89%
April	KYD	76.532.430	76.301.859	(230.571)	99.70%
	Simpanan	60.077.886	55.891.552	(4.186.334)	93.035
	Tabungan	30.874.725	27.693.752	(3.180.973)	89.70%
	Deposit	29.203.161	28.197.800	(1.005.361)	96.56%
Mei	KYD	76.865.764	76.859.102	(6.659)	99.99%
	Simpanan	60.323.385	57.125.713	(3.197.672)	94.70%
	Tabungan	30.964.382	28.530.913	(2.433.469)	92.14%
	Deposit	29.359.003	28.594.800	(764.203)	97.40%

Sumber : PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan (2023)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Muslih (2012) yang menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan ialah faktor motivasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor Herzberg untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. *Motivator* dan *hygiene* adalah bagian dari teori dua faktor Herzberg, yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Faktor *motivator* ialah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Faktor *hygiene* ialah faktor motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan kesehatan dan kebutuhan pemeliharaan. Oleh sebab itu sangat penting untuk diperhatikan bagaimana PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan menerakan faktor *motivator* dan faktor *hygiene* karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh faktor *motivator* dan faktor *hygiene* terhadap kinerja karyawan. Dampak positif ditunjukkan oleh hasil penelitian Perwita, Nurmalina, dan Affandi (2017) faktor *motivator* dan faktor *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya setelah kebutuhan faktor *motivator* dan faktor *hygiene* terpenuhi. Kemudian penelitian yang dilakukan Noermijati (2008) menemukan bahwa faktor *motivator* dan faktor *hygiene* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dengan demikian hal ini membuktikan bahwa faktor *motivator* dan faktor *hygiene* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dengan memperhatikan faktor *motivator* dan faktor *hygiene* pada karyawan harus dilakukan agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang ingin dicapai. Berdasarkan penjelasan teori dan permasalahan yang terjadi, penelitian dilakukan tentang faktor *motivator* dan faktor *hygiene* sangat menarik untuk diteliti terkait dengan kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. Oleh karena itu, judul penelitian dirumuskan sebagai berikut :
“Pengaruh Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan)”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah faktor *motivator* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan?
2. Apakah faktor *hygiene* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif faktor *motivator* terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif faktor *hygiene* terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja para karyawannya terkait faktor *motivator* dan faktor *hygiene*.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan topik teori motivasi 2 faktor *Herzberg* sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka penelitian dan kerangka konseptual.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengamilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengamilan sampel, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan, keterbatasan, dan saran dibahas dalam bab ini.