

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah suatu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal-hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah modal suatu perusahaan atau usaha-usaha agar tercapainya suatu tujuan didalam perusahaan tersebut. Dan perusahaan memiliki suatu karyawan yang baik dalam suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang akan dilakukan oleh seorang karyawan demi membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.¹

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong. Daya pendorong tersebut dapat berupa motivasi.²

¹Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014) hlm 99

²Suwatno, Doni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hal.170

Motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.³ Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan–tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.⁴

Motivasi harus dilakukan oleh atasan kepada pegawainya agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, maka dari itu atasan harus memberikan insentif dan bonus terhadap karyawan ataupun memberi dukungan dan semangat. Sedangkan motivasi negatif (*insentif negatif*) adalah suatu kegiatan dimana manager memotivasi karyawannya dengan memberi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.⁵

³ Suwatno, Doni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hal.171

⁴ Ibid

⁵ Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014) hlm 99

Tabel 1.1

Data Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang
Tahun 2018

No.	Divisi	Jumlah
1.	Direktur Utama	1
2.	Executive JM Teknologi Informasi	1
3.	Direkt Bisnis I Prod& Pemasaran	1
	a. JM Produk Mikro	1
	b. JM SBU Syariah	1
	c. JM Poduk Gadai	1
	d. JM Produk Emas	1
	e. JM Market Intelegence	1
4.	Direkt. Bisnis II Ops & Penjualan	1
	a. JM StrategiPenjualan	1
	b. Pimpinan Wilayah	1
5.	Direkt. III Properti & Logistik	1
	a. JM Bisnis Properti & Logistik	1
	b. JM Properti & Afiliasi	1
	c. Koord.Pengamanan Korporasi	1
	d. Perusahaan Afiliasi	1
6.	Direkt. Keuangan	1
	a. JM Tresuri	1
	b. JM Akuntansi	1
	c. JM Manj. Resiko	1
	d. Koor. PKBL & CSR	1
7	Direkt. Human Capital & Compliance	1
	a. JM Budaya Kerja	1
	b. JM Pengelolaan SDM	1
	c. JMKesejahteraan & Hubungan	1
	d. JM Pendidikan & Pelatihan	1
	e. JM Hukum & Kepatuhan	1
	f. Yayasan Dana Pensiun	1
8.	Satuan Pengawas Interen	1
9.	Sekretaris Perusahaan	1
	Total	30

Didalam pekerjaan di PT Pegadaian Syariah Cabang Palembang, motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerjasehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan. Untuk itu perlu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja. Pada umumnya karyawan juga memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi sehingga seharusnya memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, hal inilah yang menjadi latar belakang penerapan motivasi kerja dan prestasi kerja.⁶

Menurut penelitian yang terjadi pada saat ini adalah motivasi karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior sering kurang mau mengikuti pelatihan motivasi karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi prestasi karyawan secara umum.⁷

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh PT.Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang kepada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi sebagai salah satu bentuk apresiasi kepada para karyawan yang terbaik di perusahaan juga dengan

⁶Wawancara dengan bapak Ivan Saputra (selaku satuan pengawas interenPT Pegadaian Syariah KC Simpang Patal Palembang) dilakukan pada tanggal 26 September 2018, pukul 09.40

⁷ Wawancara dengan bapak Kiki Aria Pratama (selaku pengelola agunan PT Pegadaian Syariah KC Simpang Patal Palembang) dilakukan pada tanggal 27 September 2018, pukul 09.00

mempererat kekeluargaan sesama karyawan. Hal ini dapat dibangun dengan mengadakan *gathering* atau pertemuan rutin untuk setiap bulan dalam menjalin keakraban para karyawan di perusahaan.⁸

Penerapan motivasi kerja dan prestasi kerja sangatlah penting, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap karyawan sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan berpengaruh bagi kemudahan mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Karena itu, pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja dan efisiensi. Prestasi karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan.

⁸ Wawancara dengan bapak Kiki Aria Pratama (selaku pengelola agunan PT Pegadaian Syariah KC Simpang Patal Palembang) dilakukan pada tanggal 27 September 2018, pukul 09.00

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa terdapat penerapan motivasi kerja dan prestasi kerja dan ada juga yang menyimpulkan bahwa tidak adanya penerapan motivasi kerja dan prestasi kerja, seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1
Research gap

	Hasil Penelitian	Peneliti
Penerapan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	Terdapat penerapan positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja	1. Syahbana (2016) 2. Theodora Yatipai (2015) 3. Nabyla (2014)
	Tidak terdapat penerapan antara motivasi kerja dan prestasi kerja	1. Resty Fawzia Anjani (2012)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Motivasi dan prestasi karyawan yang diteliti oleh Syahbana, Theodora Yatipai dan Nabyla menunjukkan bahwa motivasi dan prestasi berpengaruh positif

kepada karyawann. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Resty Fawzia Anjani bahwa motivasi dan prestasi tidak berpengaruh kepada karyawan.

Beberapa cara yang harus dilakukan oleh PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Palembang adalah dengan cara mengasih suport masukan ataupun motivasi-motivasi yang meliputi motivasi yang secara intrinsik-intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta menanamkan kedisiplinan dalam bekerja. Motivasi instrisik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motivasi didiri seseorang karyawan seperti pendidikan dan pelatihan agar ditingkatkannya suatu perestasi didalam diri karyawan.⁹

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan judul “**Penerapan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Penerapan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang ?

⁹Suwatno, Priansyah Juni Doni, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.175

2. Upaya apa yang dilakukan PT Pegadaian Syariah dalam meningkatkan prestasi karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.
2. Untuk mengetahui apa yang dilakukan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti agar menjadi referensi ilmu pengetahuan, wawasan dan menjadi pemikiran baik untuk penulis ataupun yang lain pada karyawan di PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Untuk penelitian selanjutnya agar dapat dijadikan referensi untuk mempermudah bagi peneliti dalam menjadi referensi ataupun teori.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang diamati.¹⁰

2. Sumber Data

¹⁰Iskandar, *Metodologi penelitian Kualitatif*, (Jakarta: GP Press, 2009), hal. 13

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada peneliti.¹¹ Dalam penelitian ini, data didapatkan dari wawancara dengan praktisi tempat penulis melakukan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, seperti melalui dokumen maupun dengan memanfaatkan orang lain.¹² Penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penerapan motivasi dan prestasi kerja dari pegadaian syariah maupun artikel yang ada.

F. Tehnik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik.¹³

Penulis menemui salah satu pihak pegadaian syariah untuk bertanya langsung mengenai penerapan motivasi dan prestasi dipegadaian syariah simpang patal Palembang.

2. Dokumentasi

¹¹Ibid, hal. 117

¹²Ibid, hal. 18

¹³Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Malang: Bumi Aksara, 2013), hal. 160

Dokumentasi ialah catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk lisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.¹⁴Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan penerapan motivasi dan prestasi kerja di pegadaian syariah simpang patal Palembang.

G. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses penghimpunan, permodelan dan transformasi data dengan tujuan untuk menyoroti dan memperoleh informasi yang bermanfaat, memberikan saran, kesimpulan dan mendukung pembuatan keputusan.¹⁵

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, penulis menggunakan analisa deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang mewujudkan bukan dalam bentuk angka melainkan dalam bentuk lapangan dan uraian deskriptif.¹⁶

¹⁴Ibid, hal. 176

¹⁵Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hal. 254

¹⁶Ibid, hal. 255