

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana dkk, 2014:5). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu instansi. Sehingga suatu organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Tingginya tingkat semangat kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai di BPRS Kota Mojokerto, sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat, supaya mendapatkan hasil yang lebih cepat dan baik. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai BPRS Kota Mojokerto bekerja lebih giat sehingga pekerjaan akan lebih cepat dan baik. Apabila semangat kerja turun maka kinerja akan turun. Bahkan turun/rendahnya

semangat kerja dapat diketahui dengan melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi kerja, labour turn-over (tingkat perpindahan) yang tinggi dan sebagainya.

Dwi (2016:22) mengatakan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan maka pimpinan perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya, sehingga mampu mengantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat menimbulkan kesenangan dikalangan karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Kondisi ini akan menyebabkan perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar dan perusahaan akan mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas perusahaan serta akan dapat memajukan perusahaan Situmorang (2016).

Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok, dimana sikap dan tindakan tersebut terlihat dengan adanya minat dan dorongan kuat terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan baik secara individu maupun berkelompok serta adanya kerjasama yang baik diantara semua orang dalam organisasi.

Dimensi semangat kerja adalah kegairahan kerja, kepuasan dan kerjasama. Fahmi, (2014:2) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasibuan, (2014:94) mengatakan kinerja

pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan oleh pelaku Wulan, (2015:56) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat ditentukan oleh pegawai yang berkualitas Indriani dan Waluyo, (2015:79).

Dalam suatu instansi atau organisasi menginginkan semua pegawai dapat bekerja secara maksimal dan mampu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan handal. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu instansi/organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2015:11), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja akan membuat para pegawai mempunyai gairah dalam bekerja dan dapat menaati peraturan yang ada dalam suatu instansi sehingga para pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan pegawai akan lebih tertib dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaannya. Para pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. .

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ardana, dkk (2014:77), “Program kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (morale) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya”. Seseorang yang dalam keadaan termotivasi akan melakukan usaha sekuat tenaga untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Usaha yang kuat ini harus bisa diarahkan oleh organisasi agar tetap mendapatkan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:55) adapun jenis – jenis kesejahteraan karyawan sebagai kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja. Selain itu juga, waktu pembayarannya, perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan

karyawan kepada perusahaan semakin besar. begitu juga pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka pegawai harus diperhatikan kesejahterannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan pegawai yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga pegawai menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke perusahaan lain, dan meningkatkan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental para pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan pegawai yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Habiebie (2015:11), dalam penelitiannya menyatakan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa diharapkan dapat

memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Tingkat kesejahteraan karyawan yang memadai akan membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga masalah tersebut bisa dimasukkan dalam fungsi intergasi yaitu untuk menciptakan karyawan yang bukan hanya untuk bekerja tetapi juga mampu bekerja sama.

Pada peneliti ini masalah yang akan diteliti tentang sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat syariah , disini peneliti untuk membuktikan kinerja karyawan terhadap bank pembiayaan rakyat syariah dapat dibuktikan dengan kuesioner yang akan dibagikan langsung kepada kinerja karyawan bank pembiayaan rakyat syariah. Meskipun peneliti ini ruang lingkupnya hanya bank pembiayaan rakyat syariah, tetapi sangat mempunyai potensi yang baik meliputi potensi Sumber Daya Manusia, Manajemen bank pembiayaan rakyat syariah, sehingga potensi yang dimiliki oleh bank pembiayaan rakyat syariah dapat diterima oleh semua karyawan yang bekerja di bank pembiayaan rakyat syariah tersebut. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESEJATERAAN, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kesejahteraan, dan variabel semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai?
2. Apakah variabel kesejahteraan, dan variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai?

3. Manakah diantara variabel kesejateraan dan variabel semangat kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui variabel kesejateraan, dan variabel semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui variabel kesejateraan, dan variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui Manakah diantara variabel kesejateraan, dan variabel semangat kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank pembiayaan rakyat syariah
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang di berikan untuk memenuhi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.
2. Bagi Akademis
Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen sumber daya manusia yang dapat ditindak lanjuti.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta mempelajari masalah – masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia, untuk memenuhi kepuasan kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya. untuk sebagai perbandingan dalam penelitian yang selanjutnya.

E. Ruang Lingkup

Agar lebih di mengerti arah dari penelitian ini maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini, agar pembahasan tidak mengalami kesimpang siuran dan upaya terhindar dari perubahan yang terlalu luas maka penulis membatasi sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian dilaksanakan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Mojokerto.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang variabel kesejahteraan, variabel semangat kerja dan variabel kinerja pegawai.