

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank Mandiri telah mencatat laba Rp. 15,5 triliun rupiah di tahun 2012, suatu prestasi yang luar biasa. Pertumbuhan penyaluran kredit itu mendorong peningkatan aset menjadi Rp 635,6 triliun dari Rp 551,9 triliun pada Desember 2011. Kenaikan penyaluran kredit ini terjadi di seluruh segmen bisnis, dengan pertumbuhan tertinggi terutama pada segmen mikro yang tumbuh mencapai 62,4 persen menjadi Rp 19 triliun pada 2012. Jumlah nasabah kredit mikro juga meningkat pesat menjadi 315,4 ribu nasabah dari 189 ribu nasabah di tahun 2011. Sementara itu, kredit yang tersalurkan untuk segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mencatat pertumbuhan sebesar 63,5 persen menjadi Rp 54,7 triliun (Bank Mandiri, 2013).

Seiring dengan pertumbuhan di segmen mikro, ini tidak terlepas dari motivasi dan kemampuan di seluruh jajaran Mandiri untuk menggapai prestasi kerja. Ini menjadi isu strategis dari organisasi yang harus dipelajari dan diungkap. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (1999:5), manajemen sumberdaya manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan,

keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumberdaya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, pengembangan informasi, tersedianya modal, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam setiap perusahaan saat ini semakin banyak dituntut tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi disegala bidang. Masalah manajemen sumber daya manusia adalah hal yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diterapkan. Tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai bila para karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik dan benar.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan. Selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumberdaya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan keinginan dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi selalu mendapat perhatian dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan

memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan seseorang dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masadepan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat.

Prestasi kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja secara umum dipengaruhi dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut motivasi. Daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain diluar dirinya.

Salah satu Bank BUMN Mikro Banking Malang, merupakan salah satu objek penelitian yang bergerak di bidang pembiayaan mikro. Konsekuensi yang harus dipahami oleh semua pihak yang ada dalam perusahaan adalah adanya pemahaman bahwa prestasi kerja karyawan tergantung dari motivasi dan kemampuan. Oleh karena itu, hal-hal yang berkaitan dengan motivasi dan kemampuan perlu diperhatikan oleh perusahaan yang bersangkutan, agar terwujudnya suatu prestasi kerja karyawan yang diinginkan, yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang bagus dibutuhkan motivasi dan kemampuan dari setiap karyawan. Motivasi dan kemampuan pada dasarnya merupakan stimulasi dari prestasi kerja,

dimana dengan adanya dukungan dari motivasi dan kemampuan, maka prestasi kerja dapat meningkat dengan baik. Sehingga mendorong penulis untuk meneliti pengaruh dari motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja yang dijadikan judul skripsi :

Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan salah satu Bank BUMN Mikro Banking Malang).

B. Rumusan Masalah

Permasalahan berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, kemampuan, serta prestasi kerja karyawan pada Salah satu Bank BUMN Mikro Banking Malang ?
2. Apakah variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ?
3. Apakah variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Searah dengan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, kemampuan dan prestasi kerja di salah satu Bank BUMN Mikro Banking Malang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara simultan terhadap prestasi kerja.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai aspek, antara lain :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dapat dijadikan acuan atau salah satu sumber informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian serupa maupun penelitian lanjutan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan program prestasi kerja dan kemampuan kerja dapat berjalan efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Disini sistematika pembahasan dimaksudkan untuk menyusun secara lebih rinci keseluruhan dari suatu karya ilmiah dengan tujuan untuk dapat lebih mudah mengerti isi dari suatu karya ilmiah itu sendiri.

Gambaran secara menyeluruh mengenai pokok-pokok isi dari skripsi ini dan untuk mempermudah dalam penyusunan nanti, maka penulis memberikan gambaran secara singkat mengenai sistematika pembahasan yang dibagi dalam 5 bab.

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan pembahasan yang masih bersifat umum yang meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi tentang berbagai tinjauan pustaka terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas dan menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang berkaitan dengan penelitian. Teori yang dibahas diantaranya ialah motivasi, teori motivasi, kemampuan, macam-macam kemampuan, prestasi kerja, standar pengukuran prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Bab III. Metode Penelitian

Mengingat dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif, maka didalamnya mengemukakan tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil yang dicapai dalam penelitian, terdiri dari penyajian data, analisis dan interpretasi data yang didapat dan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi.

Bab V. Kesimpulan

Bab ini berisi tentang kesimpulan terhadap pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, beserta saran-saran yang dapat penulis berikan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

